International
Labour
Organization

1919-2019

မြန်မာနိုင်ငံ၊ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်း လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၊ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်း လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်

The report was authored by Marian Boquiren (independent consultant) and Mariana Infante Villarroel (ILO), with the support of Thein Than Htay and Aung Myaing Htay.

The present case study was further elaborated with the support of Alizée Charbonneau (ILO) and Lou Tessier (ILO).

၁ နောက်ခံသမိုင်းနှင့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနည်းနိဿယ

လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုနှင့် ရောဂါရမှုအရေအတွက်ကို အလုံးစုံလျှော့ချရန် ဦးတည်သော ဂျီဆဲဗင်း (G7) နိုင်ငံများ၏ အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုတစ်ရပ်အနေနှင့် ဗွီရှင်းဇီးရိုးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (VZF) ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် စတင်မိတ်ဆက်ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ VZF ၏အားထုတ်ဆောင်ရွက်ချက်များမှာ ကမ္ဘာ့ထုတ်ကုန်တင်ပို့ကွင်းဆက်များ (GSCs) နှင့် လက်ရှိချိတ်ဆက်နေပြီးဖြစ်သော သို့မဟုတ် ချိတ်ဆက်တော့မည့်အလားအလာရှိသော ကဏ္ဍများအပေါ် အဓိက အလေးပေး အာရုံစိုက်သည်။ VZF သည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကဏ္ဍရပ်များ (operating industries) အတွင်းအလုပ်နှင့်ဆက်နွယ်သောထိခိုက်မှုများ၊ ရောဂါရမှုများနှင့် အသက်ဆုံးရှုံးရမှုများအား ကြိုတင်တားဆီးခြင်း၊ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် လျော်ကြေးပေးအပ်ခြင်းတို့ အားကောင်းခိုင်မာလာစေရန် ဦးတည်ရည်ရွယ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ VZF သည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှစ်ရပ်ကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ချင်းစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတို့ ဖြစ်၏။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် သုံးရပ်ရှိသည်။ ပထမတစ်ရပ်မှာ သုံးသပ်လေ့လာမှုပြုခဲ့သော ကဏ္ဍများအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်အားများ (OSH dynamics) နှင့် အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) ကြား မြေပုံရေးဆွဲဖော်ပြရေးဖြစ်သည်။ ဒုတိယတစ်ရပ်မှာ အလုပ်ရုံများအတွင်း အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် အဓိကကျသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ဘေးအန္တရာယ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနားလည်သိမြင်စေရေးနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်သူများမှ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော OSH စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အမျိုးအစားများကို ပိုမိုရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမြင်နားလည်စေရေးပင် ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်အနေဖြင့် ဤအစီရင်ခံက စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့ မဟုတ် ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေလျှော့ချခြင်း ရှုထောင့်တစ်ရပ်မှ ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကိုးခုအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံတင်ပြထားသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်ကတည်းစပြီး VZF မှပြုလုပ်ခဲ့သည့် သီးခြားသုတေသနပြုလေ့လာမှုများကိုအကျဉ်းချုံးဖော်ပြထားသော ဤအစီရင်ခံစာတွင် မတူခြားနားသောရင်းမြစ်အမျိုးမျိုး အချက်အလက်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များပါဝင်သည်။ သီးခြားလေ့လာမှုသုံးရပ်အတွက် အသုံးပြုခဲ့သော သုတေသနပြုလေ့လာမှု နည်းနိဿယကို အောက်ပါဇယားတွင် ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။

#	သုတေသနပြု လေ့လာမှု	နည်းနာနိဿယ
၁	မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ် ကဏ္ဍအား OSH မြေပုံရေးဆွဲ ဖော်ပြမှု တစ်ရပ်	ပထမဆုံးလေ့လာမှု၏ နည်းနိဿယကို တစ်ဆင့်ခံရင်းမြစ်စာအုပ်စာတမ်းများ (ဥပဒေများ၊ မူဝါဒရေးရာ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများ) အားသုံးသပ်လေ့လာခြင်းနှင့် အဓိကကျသော သက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) အား တွေ့ဆုံ မေးမြန်းချက်များကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြု သော နည်းလမ်းတစ်ရပ်အပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။
၂	အလုပ်ရုံအဆင့် OSH အချက်အလက်များနှင့် သတင်း အချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်းလေ့လာမှု တစ်ရပ်	ဤအစီရင်ခံစာသည် ရရှိနိုင်သော ယခင်စာအုပ်စာတမ်းများနှင့် ဒေတာဘေ့စ်နှစ်ခုကို အသုံးပြုကာ လက်ရှိရရှိနိုင်မည့် အလုပ်ရုံအဆင့် OSH ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို လေ့လာသုံးသပ်သည်။ လေ့လာမှုနည်းနိဿယတွင် အလုပ်ရုံလုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ILO သုတေသနပြု လေ့လာရေးအဖွဲ့ ကိုယ်တိုင်ဆန်းစစ်လေ့လာမှုပြုခြင်းများလည်း ပါဝင်၏။ ပိုမိုတိတိကျကျဆိုရလျှင် ဤသုတေသနပြုလေ့လာမှုတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြထားသော တွေ့ရှိချက်များအား အောက်ပါတို့အပေါ် တွင် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ SMART Myanmar ၏ အလုပ်ရုံလေ့လာဆန်းစစ်မှုများ - SMART’s Social Compliance Academy အစီအစဉ်အောက်တွင် အလုပ်ရုံများ၏ OSH အပါအဝင် အစိတ်အပိုင်းအမျိုးမျိုးအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုထားသည်။ နိုင်ငံတကာ အမှတ်တံဆိပ်တစ်ခု တင်ပို့သူများထံမှ ကိုယ်တိုင်အစီရင်ခံ တင်ပြခြင်းဖြစ်သော OSH သတင်းအချက်အလက် ဒေတာဘေ့စ်တစ်ခု - ဤအချက်အလက်များကို brand တစ်ခုက ၎င်းတို့ထံ တင်ပို့ရောင်းချသူများတို့၏ အလုပ်ရုံများအတွင်းမှ OSH အခြေအနေများနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်များကို ပေးအပ်သည်။ ထို့ပြင် ILO သုတေသနအဖွဲ့ သည် ရန်ကုန်အခြေစိုက် အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံ ခြောက်ခုတွင် ကိုယ်တိုင်လေ့လာစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ကာ စာအုပ်စာတမ်း လေ့လာသုံးသပ်မှုမှ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် ရရှိနိုင်သော အချက်အလက်များကို စိစစ်အတည်ပြုထားသည်။
၃	OSH စီးပွားရေး အကျိုးကျေးဇူးများ (Business cases) အား လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ် Business cases.	ဤလေ့လာမှုက ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များနှင့် ကုန်ကျစရိတ် အကျိုးအမြတ် ခွဲခြမ်းဆန်းစစ်မှုများ (CBS) ကို လေ့လာသုံးသပ်ကာ မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံများအတွင်း သီးခြားတိကျသော OSH တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုများဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုရန် လိုအပ်နေမှုများနှင့် ထိုသို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို ထင်ရှားပေါ်လွင်အောင် ဖော်ထုတ်တင်ပြထားသည်။

၂

မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

ဥပဒေရေးရာမူဘောင်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာသေးမီအချိန်အထိ အမျိုးသား OSH စနစ်တစ်ရပ်ကို ထောင့်စုံဘက်စုံကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးမည့် တစ်ခုတည်းသောဥပဒေဟူ၍ မရှိခဲ့ပေ။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) ဥပဒေသစ်[၁] ကို လွှတ်တော်ကအတည်ပြုခဲ့ပြီဖြစ်ရာ မကြာမီလများအတွင်းပြဋ္ဌာန်းနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ရသည်။ ထိုဥပဒေသစ်အရ OSH စနစ်၏အစိတ်အပိုင်းအမျိုးမျိုးကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် အမျိုးသား OSH ကောင်စီတစ်ရပ်ကိုဖွဲ့စည်းသွားမည်ဖြစ်၏။ လက်ရှိအနေအထားအရဆိုလျှင်မြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ကို အမျိုးအစားစုံလင်သောဥပဒေများက ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးနေပြီး တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်း ပေါင်းစည်းပြေပြစ်မှုကင်းမဲ့နေခြင်းကြောင့် ရည်ညွှန်းအဓိပ္ပာယ်ကွဲလွဲမှုများစွာ ဖြစ်ပေါ် နေရသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်များအနေနှင့်ဆိုလျှင် OSH ဥပဒေသစ်က အောက်ပါတို့ကို ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ပေးနိုင်ပါမည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် ကျန်းမာရေးကော်မတီတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေပြု ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် ကျန်းမာရေးအရာရှိတစ်ဦး ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း။
- ထိုကဲ့သို့သောကော်မတီများတွင်ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားအချိုးအစား သို့မဟုတ် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုတစ်ရပ်။
- လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်ရေးမူဘောင်ဆိုင်ရာ ILO သဘောတူညီချက် C 187 ပါ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး ယေဘုယျ အစီအစဉ်[၂]

ထို့ပြင် OSH ဥပဒေသစ်သည် အလုပ်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ မန်နေဂျာများအပြင် အလုပ်သမားများနှင့် စာရင်းစစ်များအတွက် စည်းကမ်းပျက်ကွက်မှုဆိုင်ရာ သီးခြားတိကျသော ပြစ်ဒဏ်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည်။ အလုပ်ဌာနနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်မျိုးချင်းစီအတွက် သီးခြားလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) သတ်မှတ်အရည်အချင်းကို ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးမည့် ညွှန်ကြားချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးလမ်းညွှန်ချက်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်လိုအပ်သည်။

---

၁ ရင်းမြစ် - MOLIP. 2018. “OSH ဥပဒေမူကြမ်း”

၂ သတိပြုရန်။ သဘောတူညီချက် C187 သည် ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးရန်ဦးတည်သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ထွန်းရေးနှင့်ထိန်းသိမ်းရေးကိုမြှင့်တင်ပေးပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း OSH ဖြစ်တည်ရေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းတစ်ရပ် အသုံးချမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည်။

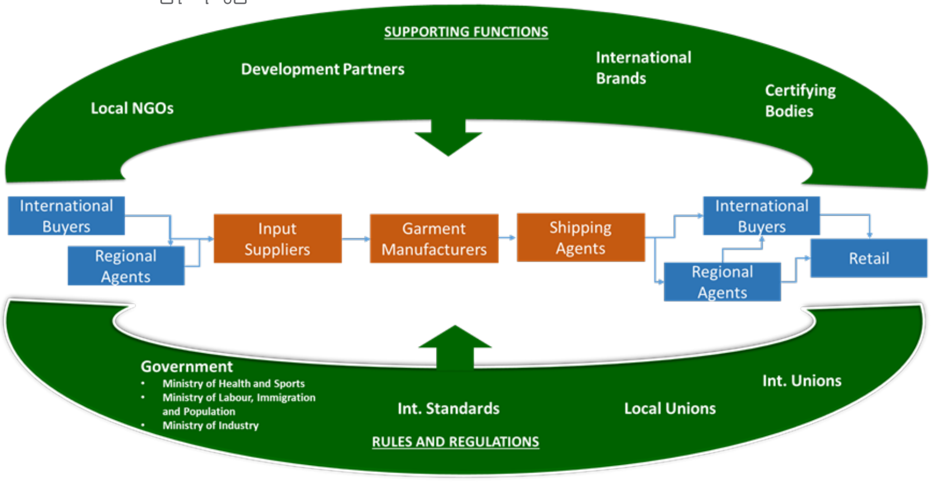
ဇယား ၁ – OSH ဥပဒေရေးရာမူဘောင်၊ အဓိကဥပဒေရေးရာပြဌာန်းစာများ

ဥပဒေ	ခုနှစ်	လွှမ်းခြုံမှု
ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ	၂၀၀၈	ဘေးကင်းသော အလုပ်အကိုင်ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ယေဘုယျ သတ်မှတ်ချက်များကို ပြဌာန်းသည်။
အလုပ်ရုံများဥပဒေ	၁၉၅၁	မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ အလုပ်ရုံနေရာဌာနများတစ်လျှောက် အလုပ်ချိန် နာရီများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုသည်။
ခွင့်နှင့် အားလပ်ရက် အက်ဥပဒေ	၁၉၅၁	အလုပ်သမားများ၏ လုပ်သက်ခွင့်၊ ရောဂါတခင်ခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် ဆေးခွင့် ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်တို့ကို ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးသည်။
လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ	၂၀၁၂	မကျန်းမာမှု၊ မီးဖွားမှု၊ အသက်ဆုံးရှုံးမှု၊ အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု အကျိုးခံစားခွင့်များကို ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးသည့် အပြင် အမျိုးမျိုးသော လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်များ (အစီအစဉ် ၁၁ ခုအနက် ၇ ခုမှာ အသက်ဝင် လည်ပတ်နေပြီး ဖြစ်သည်) ကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းသည်။
အလုပ်သမားလျော်ကြေးပေးရေး အက်ဥပဒေ	၁၉၂၃	လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအောက်တွင် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိသော အလုပ်သမားများအား အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှုဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးအပ်သည်။
အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေ	၂၀၁၃	OSH နှင့်တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်ခြင်းမရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ရပိုင်ခွင့်များကို ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းသည်။

အင်စတီကျူးရှင်းဆိုင်ရာ OSH သက်ဆိုင်သူများ (stakeholders)

အပြောင်းအလဲသက်ရောက်အားများ (dynamics) အပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အာဏာတို့က လက်ရှိတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍ အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholder) တစ်လျှောက် ပျံ့နှံ့နေသည်။

ပုံ ၁ - OSH Stakeholder မြေပုံရေးဆွဲခြင်း



အစိုးရဘက် သက်ဆိုင်သူများ (Government Stakeholders)

OSH အတွက် အဓိကတာဝန်ရှိသောဝန်ကြီးဌာနမှာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ဖြစ်၏။ MOLIP သည် အလုပ်ရုံများနှင့်အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLLIP) မှတစ်ဆင့် အလုပ်ရုံစစ်ဆေးမှုများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲပြီး ဒုတိယတစ်ချက်အနေနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ (SSB) မှတစ်ဆင့် ကျန်းမာရေးနှင့် လျော်ကြေးပေးအပ်ရေးအစီအစဉ်များ စီမံခန့်ခွဲမှုကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယများ (occupational diseases) များ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန် အတွက် ဆရာဝန်များကိုလမ်းညွှန်ပေးသည့် ရောဂါဖော်ထုတ်အမည်တပ်ခြင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ မရှိပေ။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယများစာရင်းသုံးခုကို အလုပ်သမားလျော်ကြေးပေးရေးအက်ဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံရေး အဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးဌာနခွဲ (OEHD) တို့တွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။

ဇယား ၂ - OSH အင်စတီကျူးရှင်းဆိုင်ရာအဓိကသက်ဆိုင်သူများ (Institutional Stakeholder)

ဝန်ကြီးဌာန	ဦးစီးဌာန
အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန	အလုပ်ရုံများနှင့် အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန
	လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့
စက်မှုဝန်ကြီးဌာန	ဘွိုင်လာနှင့် လျှပ်စစ် စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန	ပြည်သူ့လုပ်ငန်းဌာန
ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန	လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးဌာနခွဲ

FGLLID ကိုဝန်ကြီး၏တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင်ထားရှိပြီး ဌာနခွဲနှစ်ခုဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသည်။ အလုပ်ရုံစစ်ဆေးရေး (ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဘဝဖူလုံရေး) နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး (အချိန်ပို၊ လုပ်ခလစာများ) တို့ ဖြစ်သည်။ ထိုဌာနခွဲတစ်ခုချင်းစီတွင် သက်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားရေးမှူးများ၊ ဒုတိယ ညွှန်ကြားရေးမှူးများ ရှိသည်။ အဆိုပါဌာန၏ လုပ်ငန်းများတွင် စစ်ဆေးရေး၊ စုံစမ်းရေး၊ သင်တန်းပို့ချရေး၊ အသိပညာပေးရေး၊ OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး၊ အလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်တိုင်းတာစစ်ဆေးရေးနှင့် ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာ OSH အေဂျင်စီများနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးတို့ပါဝင်သည်။ FGLLIDသည် အလုပ်ရုံများအတွင်းလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) အခြေအနေများစုံစမ်းခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိသည်ဆိုသော်လည်း ရန်ပုံငွေနည်းပါးသည့်အပြင် ဝန်ထမ်းများလည်း လုံလောက်မှုမရှိပေ။[၃] ယခင်သုတေသနပြုလေ့လာမှုတွင်လည်း အံ့အားသင့်ဖွယ်စစ်ဆေးမှုများကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ စစ်ဆေးသူများရောက်မလာမီ အလုပ်ရုံပိုင်ရှင်များမှ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကို ဖုံးကွယ်နိုင်အောင် သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားနိုင်အောင် အချိန်လုံလောက်စွာ ကြိုတင်အကြောင်းထားလေ့ရှိသည့် စစ်ဆေးမှုများပင် ဖြစ်၏။ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများတွေ့မြင်ရလျှင်ပင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များကိုပေးသောပြစ်ဒဏ်များက လည်း အလွန်ပေါ့နေခဲ့သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပိုင်ရှင်များသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လုံးဝပင်အလေးထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။[၄] ဦးစီးဌာနအနေဖြင့်လည်း အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံများကို နိုင်ငံတကာအမှတ်တံဆိပ်များစွာအဖို့ လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ်ဖြစ်မည့် စံချိန်စံညွှန်းတစ်ရပ်ဖြင့် အသေးစိတ်စစ်ဆေးမှု များပြုလုပ်ရန် အာမခံနိုင်ခြင်းမရှိသေးပေ။ FGLLID သည် ကမ္ဘာအတွင်း၌ဖြစ်ပွားခဲ့သော မတော်တဆထိခိုက်မှုများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကောက်ခံရန်၊ အစီရင်ခံတင်ပြရန်နှင့် မတူခြားနားသောကဏ္ဍရပ်များ၏ထိ ခိုက်နစ်နာပျက်စီးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အကြောင်းခြင်းရာများနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒရေးရာကောက်ချက်ချမှုများပြု လုပ်ရန်အတွက်လည်း တာဝန်ရှိသည်။ ထို့နောက်တွင် FGLLID သည် SSB နှင့် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကာ မတော် တဆထိခိုက်မှုအရေအတွက်များသာမက ၎င်းတို့၏နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်စုနှစ်ဖက် ကိုက်ညီတိကျမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ လက်တွေ့တွင် ထိုကိုက်ညီမှန်ကန်မှုမျိုးကို တွေ့မြင်ရလေ့မရှိပါချေ။

၃ ရင်းမြစ် - SOMO. 2017. “မြန်မာဝိရောဓိ”
၄ ရင်းမြစ် - SOMO. 2017. “မြန်မာဝိရောဓိ”

လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ကို ၁၉၅၄ ခုနှစ် ပထမဆုံးလူမှုဖူလုံရေးဥပဒေကို ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီးမကြာမီမှာပင် ၁၉၅၆ ခုနှစ်၌ စတင်ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။[၅] အဖွဲ့၏တာဝန်ဝတ္တရားများတွင် အလုပ်သမားများအား ရပိုင်ခွင့်များနှင့်အကာအကွယ်ရရှိစေရေး၊ အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံစေရေး၊ လုပ်သားများ၏ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားမြှင့်တက်စေရေးနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအရေးကိစ္စများတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေး အစရှိသည်တို့ ဖြစ်၏။ အဖွဲ့ဝင်များတွင် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့်သမဂ္ဂများပင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည်။ SSB သည် ကဏ္ဍရပ်တစ်ခုလုံးမှအလုပ်သမားများအား ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ သို့သော် SSB ၏လုပ်ငန်းများအပေါ် ILO မှလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တစ်ရပ်အရ[၆] SSB ထံတွင် အားနည်းချက်အစုအဝေးတစ်ရပ်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရထိုက်ခွင့်ရှိသူများထံသို့ ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ပေးမှုတွင် အချိန်ကြာရှည်စောင့်ဆိုင်းရခြင်း၊ နေရာဌာန (facilities) ကွန်ယက်ဖြန့်ကျက်မှုအားနည်းခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးနိမ့်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်မှ **လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးဌာနခွဲ** (OEHD) က လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းဝန်ဆောင်မှုများကိုကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန်တာဝန်ရှိသည်။OEHDမှလက်ရှိအကောင်အထည်ဖော်နေသည့်လုပ်ဆောင်ချက်အများစုမှာ (အထည်အလိပ်အလုပ်ရုံများအပါအဝင်) နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်သည်။

စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ စက်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (DISI) လက်အောက်မှ **ဘွိုင်လာနှင့် လျှပ်စစ်စစ်ဆေးရေးဦးဌာနများ**သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆောက်အအုံနေရာများကို သွားရောက်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးကာ ဘွိုင်လာများနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းကိရိယာများက ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိ စစ်ဆေးပြီး အဆိုပါကြည့်ရှုစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအပေါ် မူတည်ပြီး လိုင်စင်များထုတ်ပေးသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ဘွိုင်လာနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းကိုင်တွယ်မောင်းနှင်သူများအား ပေးအပ်သော သင်တန်းပို့ချရေးဝန်ဆောင်မှုများက အများအားဖြင့် လုံလောက်မှုမရှိဘဲ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများက ကြုံရာကျပန်း ရေတိုသင်ကြားပေးမှုမျိုးဖြစ်ပြီး စစ်ဆေးသူများကိုယ်တိုင်အတွက် သင်ကြားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင်ပင် အားနည်းချက်များကို အထင်အရှားတွေ့မြင်ရသည်။

နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များနှင့် ဒေသတွင်းကိုယ်စားလှယ်များ

နိုင်ငံတကာအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏အမှာစာများကို ပြည်တွင်းအခြေစိုက်ထုတ်လုပ်သူများထံတွင် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ဒေသတွင်း အဝယ်တော်ကိုယ်စားလှယ် (အဝယ်တော်ကုမ္ပဏီများ) တို့မှတစ်ဆင့် အပ်နှံမှာယူကြသည်။ ဝယ်လက်များသည် ပြည်တွင်းအခြေစိုက်ထုတ်လုပ်သူများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ဝင်ရောက်ပတ်သက်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အမြတ်အစွန်းရရှိနိုင်ခြေအကြောင်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမြင်နားလည်ကြသည်ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့အပေါ် ကြီးမားသောအတိုင်းအတာတစ်ခုအထိလွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။ ဤအခြေအနေကြောင့် နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များက မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်း အပြောင်းအလဲအတွက် အင်အားအကောင်းဆုံးသောမောင်းနှင်သူများဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်နိုင်မှုများအပြင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းနှင့်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်ထုတ်လုပ်သူများမှ လိုက်နာကျင့်ကြံရမည့် လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများအတွက်ပါ မောင်းနှင်ပေးနိုင်မည့်သူများဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

---

၅ ပင်ရင်း - ILO. 2014. "မြန်မာနိုင်ငံ၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း

၆ ပင်ရင်း - ILO. 2014. "မြန်မာနိုင်ငံ၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း

အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ

၂၀၁၁ ခုနှစ်သို့ ရောက်ချိန်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အလုပ်သမားများကို တရားဝင်ကိုယ်စားပြုလာနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် လူမှုရေးဆိုင်ရာနှီးနှောဖလှယ်မှုသဘောတရားက အကောင်ပေါက်ဘဝမှာသာ ရှိနေပေသေးသည်။ ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM) တွင် ၂၀၁၉ ခုနှစ်၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ပေါင်း ၇၆၃ ဖွဲ့ပါရှိနေခဲ့ပြီဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့ဝင်ပေါင်း ၆၅၀၀၂ ဦး ပါဝင်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အစိုးရ၏ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုလက်ခံမှုကိုရရှိခဲ့သော CTUM တွင် အလုပ်ရုံအလုပ်ရုံများအတွင်းမှ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအခြေအနေများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပြီး သတိပေးတင်ပြကာ အကာအကွယ်ကိရိယာများ အမှန်တကယ်အသုံးပြုအောင် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) အခွင့်အာဏာတစ်ရပ်ရှိသည့်အပြင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလုပ်ဆောင်ချက်နည်းလမ်းများရေးဆွဲချမှတ်ပြီး အလုပ်သမားများကို အမှန်တကယ်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးအောင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ကြပ်နိုင်သည့် ယေဘုယျအခွင့်အာဏာတစ်ရပ်လည်း ရှိသည်။ CTUM က အကြီးမားဆုံး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်ပြီး အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအလုပ်သမားများကိုလွှမ်းခြုံသော မြန်မာနိုင်ငံလုံး ဆိုင်ရာစက်မှုလက်မှုအလုပ်သမားများအဖွဲ့ချုပ် (IWFM) လည်း ပါဝင်သည်ဟုယူဆရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ စက်မှုလက်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MICS) ဒုတိယအကြီးမားဆုံးအဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်ပြီး (ကိန်းဂဏန်းများ) အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်းမှ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေနှင့်ဆိုလျှင် အလွန်အရေးပါသော player များဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ

မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) သည် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ၏လိုအပ်ချက်များနှင့်အကျိုးစီးပွားများကို ကိုယ်စားပြုသော ဦးဆောင်စီးပွားရေးအသင်းအဖွဲ့ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတွင်း အထည်ချုပ်လုပ်သောအလုပ်ရုံများက MGMA ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် သွင်းကုန်ခွန်များဆိုင်ရာ အခွန်လျှော့ပေါ့မှုများတောင်းဆိုခံစားနိုင်အောင် ခွင့်ပြုပေးနိုင်မည့် (CMP) သွင်းကုန်သက်သေခံလက်မှတ်ထုတ်ပေးသူများဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာပိုင်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများက MGMA အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ကြသော်လည်း နိုင်ငံခြားမှအပြည့်အဝပိုင်ဆိုင်သောကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများကိုမူ MGMA ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်နိုင်အောင် ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိပါ။

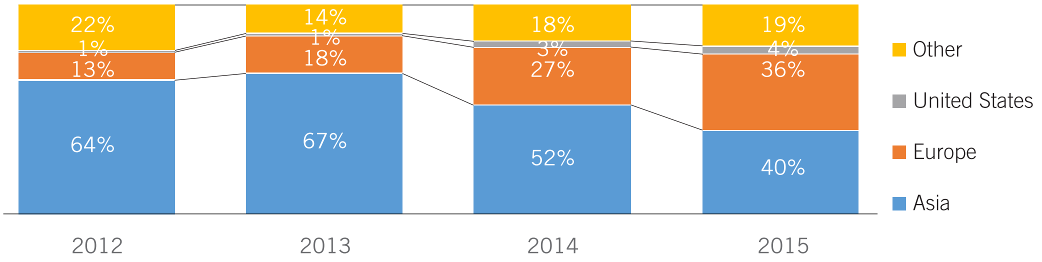
၃ အထည်ချုပ်စျေးကွက် ယေဘုယျခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

အစောပိုင်း ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုစာ စီးပွားရေးရပ်ဆိုင်းမှု ပြီးဆုံးကာ ၂၀၁၂ ခုနှစ် နိုင်ငံတကာပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ စတင်ဖယ်ရှားလိုက်သည့်အချိန်မှစတင်ပြီး မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍက ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ အဆိုပါကဏ္ဍသည် အလုပ်သမားပေါင်း ၃၅၀၀၀၀[7] မှ ၄၅၀၀၀၀[8] ခန့် အထိ အလုပ်ခန့် ထားနိုင်ခဲ့ကြောင်းခန့် မှန်းရပြီး ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းက အမျိုး သမီးများဖြစ်၏။ MGMA မှ နောက်ဆုံးစာရင်းဇယားအရ နိုင်ငံတွင်း၌ အလုပ်ရုံပေါင်း ၅၁၈ ခု လက်ရှိလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ MGMA အလုပ်ရုံများစာရင်းတွင် ပုံနှိပ်ထုတ် ဝေထားသော အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံအရေအတွက်တိုးပွားမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျှင် ထိုခန့်မှန်းချက် ပမာဏက နည်းနေဦးမည်သာဖြစ်သည်။ ယခင်က အလုပ်ရုံအများစုကို ပြည်တွင်းကသာပိုင်ဆိုင်ခဲ့ကြသော်လည်း မကြာသေးမီနှစ်များတွင် နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ကြီးကြီးမားမားတိုးပွားလာခဲ့ကြောင်းတွေ့မြင်ရသည်။ လက်ရှိတွင် အလုပ်ရုံအားလုံး၏ ၃၆% ကိုသာ ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများက ပိုင်ဆိုင်သည်။

ဇယား ၃ - မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍ အရေးပါသောကိန်းဂဏန်းများ

မြန်မာအထည်ချုပ် ကဏ္ဍ အရေးပါသော ကိန်းဂဏန်းများ	အလုပ်ရုံပေါင်း ၅၁၈[9] အလုပ်သမား ၃၅၀၀၀၀	အလုပ်ရုံများ၏ ၇၈% တွင် အလုပ်သမား ၁၀၀၀ အောက် ခန့်အပ်ထားသည်။ အများစုက ရန်ကုန်အနီးတဝိုက်တွင်တည်ရှိသည်။. ၃၆% ကို မြန်မာတို့ ပိုင်ဆိုင်သည်။
	နိုင်ငံခြားပို့ကုန်	အလုပ်သမား ၉၀% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား ၁.၄ သန်းထိတိုးပွားလာမည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။
		အထည်ချုပ်သည် စုစုပေါင်းနိုင်ငံခြားပို့ကုန်၏ ၁၈% ကို ကိုယ်စားပြုသည်။

ပုံ ၂ - ပို့ကုန်တင်ပို့ရာတိုင်းပြည်များ၊ စုစုပေါင်းတန်ဖိုး၏%[10]



၇ ရင်းမြစ် - CBI, Supply Potential of the Garment Sector in Myanmar, https://www.cbi.eu/market-information/studies-for-importers/apparel-myanmar/

၈ ရင်းမြစ် - Frontier Myanmar, 11 October 2018

၉ ရင်းမြစ် - MGMA, Factory List, 30 September 2018

၁၀ ရင်းမြစ် - Comtrade Database. 2017. Mirror import data from importing partners.

လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်နလန်ထူခြင်းအဆင့်များအတွင်း မြန်မာအထည်ချုပ်ပို့ကုန်အများစုကို ဂျပန်နှင့် ကိုးရီးယားနိုင်ငံသို့ တင်ပို့ခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအထည်ချုပ်ပို့ကုန်များ၏ ၃၈% ကို ဂျပန်နိုင်ငံသို့ တင်ပို့ခဲ့ပြီး ၂၆% ကို ကိုးရီးယားနိုင်ငံသို့ တင်ပို့ခဲ့သည်။ ယင်းသည် မကြာသေးခင်နှစ်များတွင် ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်၏။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအထည်ချုပ်ပို့ကုန်များ၏ ၃၈% ကို ကိုးရီးယားနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံ (တစ်နိုင်ငံလျှင် ၁၉% စီ) သို့ တင်ပို့ခဲ့သည်။ ဥရောပသို့ တင်ပို့ မှုများကမူ ၂၀၁၁ ခုနှစ်ကတည်းက တစ်စိုက်မတ်မတ်မြင့်တက်လာခဲ့သည်။ ဥပမာ ဂျာမနီနိုင်ငံသို့ တင်ပို့မှုများက ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ၁၀% ရှိရာမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၁၅% သို့ ရောက်ရှိလာပြီး မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်ချုပ် ဝယ်ယူတင်သွင်းသည့် ထိပ်တန်း ၁၀ နိုင်ငံအနက် ၆ နိုင်ငံမှာ ဥရောပနိုင်ငံများဖြစ်သည်။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသို့ တင်ပို့မှုများမှာလည်း (မကြာသေးမီက ဖယ်ရှားပေးခဲ့သော အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကြောင့်) ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၄% ၌ ငြိမ်သက်နေရာမှ များစွာမြင့်တက်လာမည်ဟုမျှော်လင့်ရသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂသည် ရခိုင်ပြည်နယ် စစ်ရေးလှုပ်ရှားမှုများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအား လက်နက်မှအပ အရာအားလုံးအခွင့်ထူးပေးမှုများ (EBA privileges) ပြန်လည်ဖယ်ရှားရန်စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိကြောင်း ကြေညာခဲ့ရာ မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွက် ကြီးမားသောထိခိုက်ပျက်စီးမှုကို ဖြစ်ပေါ် စေနိုင်သည်။ Stakeholde မြောက်မြားစွာတို့၏အဆိုအရ အဆိုပါကဏ္ဍအတွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများလျော့ချခြင်းက အလုပ်အကိုင်မြောက်မြားစွာ ဆုံးရှုံးစေမည်ဖြစ်ပြီး ထင်ရှားကျော်ကြားသော အမှတ်တံဆိပ် ဥရောပကုမ္ပဏီများက မောင်းနှင်လေ့ရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုကို ရပ်တန့်သွားစေနိုင်သည်ဟူ၏။[၁၁]

ထုတ်လုပ်ရေးစနစ်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပိုမိုရိုးရှင်းလွယ်ကူစွာပြုလုပ်ရသောအထည်ချုပ်များကို ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် အဓိကအလေးပေး အာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ နိုင်ငံတကာ အနောက်တိုင်း အမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးဆန်းကြယ်သောထုတ်ကုန်များ (ဥပမာ အားကစားဝတ်စုံများ၊ ရေကူးဝတ်စုံများ၊ ဖိနပ်များ) ကို ဗီယက်နမ်နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံကဲ့သို့သောပိုမိုမြင့်မားသောထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်များရှိသည့်နိုင်ငံများမှများစွာပိုမိုမှာယူတင်သွင်းနေကြသည်။ သို့သော် ဂျပန်နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများက အမျိုးအမည်များစွာကွဲပြားစုံလင်သော ရိုးရှင်းလွယ်ကူသည့်ထုတ်ကုန်များကိုရော ရှုပ်ထွေးဆန်းကျယ်သည့် ထုတ်ကုန်များကိုပါ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း၌ထုတ်လုပ်လျက်ရှိသည်။ လက်ရှိတွင် မြန်မာအလုပ်ရုံများ၏ ၈၀% မှာ CMP လက်စားစနစ်အောက်တွင်ထုတ်လုပ်ခြင်းအတွက် မှတ်ပုံတင်ထားသည်။ ဤထုတ်လုပ်ရေးမူဘောင် (နိုင်ငံတကာပို့ကုန် ကွင်းဆက်အတွင်း ကုန်ထုတ်လုပ်သူများအတွက် ဝင်ရောက်မှုအဆင့်ဖြစ်လေ့ရှိသည်) အောက်တွင် ဝယ်လက်များက (တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်းကိုယ်စားလှယ်များမှ တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း) လိုအပ်သောထုတ်လုပ်ရေး သွင်းအားစုများကို သွင်းအားစုတင်သွင်းရောင်းချပေးသူများထံမှဝယ်ယူပြီးပြည်တွင်းကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများထံသို့ပို့ဆောင်စေသည်။နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များသည် လိုအပ်သောဒီဇိုင်းပုံစံများ အားလုံးနှင့် ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်စဉ်အတွင်း လိုက်နာရမည့် ညွှန်ကြားချက်များကိုလည်း ပြည်တွင်းအခြေစိုက် ကုန်ထုတ်လုပ်များထံသို့ ပေးပို့သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများက အဆိုပါသွင်းအားစုများကို လိုအပ်သလို စီစဉ်ပြုလုပ်ကာ နောက်ဆုံးဝယ်လက် ကုမ္ပဏီထံသို့ ပြန်လည်တင်ပို့ပေးသည်။ ယင်းသည် အမြတ်ဘောင်ကျဉ်းပြီး တန်ဖိုးမြှင့်မှုနည်းသော လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ပြင်ပအရင်းအမြစ်များ အသုံးပြုခြင်း (outsourcing)၊ လိုအပ်သောသွင်းအားစုများဝယ်ယူခြင်း (procurement) နှင့် ဒီဇိုင်းပုံစံဆုံးဖြတ်ချက်များအားလုံးကို နိုင်ငံပြင်ပတွင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ပိုမိုတန်ဖိုးမြင့်မားသော FOB စနစ်ဆီသို့ ရွေ့လျောကူးပြောင်းနိုင်ရန် စိန်ခေါ် မှုများစွာရှိနေသည်။ အောက်ပါဇယားတွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် ထိုစိန်ခေါ် မှုများ၌ ဖွံ့စည်းပုံစနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာစိန်ခေါ် မှုများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ဆက်နွယ်နေသောအခက်အခဲများအပြင် FOB ထက်စာလျှင် CMP ကိုဆွဲဆောင်အားပေးသော အခွန်ကောက်ခံရေးမူဝါဒတစ်ရပ်တို့ ပါဝင်သည်။

ပုံ ၃ - CMP ထုတ်လုပ်ရေးစနစ်ဆီသို့ ဦးတည်စေသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ

ထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ	CMP ဆီသို့ ဦးတည်စေသော မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ
■ အရည်အသွေးမြင့် သွင်းအားစုများ (ချည်၊ ဇစ်၊ ကြယ်သီး စသည်) ပြည်တွင်းတွင် မရှိခြင်း ■ အရင်းအနှီးကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှုကင်းမဲ့ခြင်း (အတိုးသက်သာသောလုပ်ငန်း အရင်းချေးငွေများ၊ ဘဏ်ချေးငွေများရရှိနိုင်ရန် ခက်ခဲခြင်း) ■ နိမ့်ကျသောစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ (သွင်းအားစုတင်သွင်းပေးသူများထံမှ ရှုပ်ထွေးပြီး ကာလရှည်ဖြစ်သော အမှာစာများကို စီမံခန့် ခွဲနိုင်စွမ်းနည်းပါးခြင်း) ■ အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုများနည်းပါးခြင်း (ပြည်တွင်းလုပ်သားထုတွင် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု၊ ထုတ်ကုန်ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် အလေအလွင့်စီမံခန့်ခွဲမှုတို့အတွက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများမရှိခြင်း) ■ အခြေခံအဆောက်အအုံများညံ့ဖျင်းခြင်း (လျှပ်စစ်မီးပေးခြင်းနှင့် လမ်းပန်းအခြေအနေများ) ■ အလုပ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားခြင်း (လစဉ် အလုပ်သမား ၃% မှ ၃၀% ထိ အလုပ်ထွက်ခြင်း)	■ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခုက MGMA ထံမှ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်တစ်စောင် ရယူနိုင်ခြင်း (ငွေကျပ် ၅၀၀၀ သို့မဟုတ် US$ 3.3 ဖြင့်)။ ထိုအသိအမှတ်ပြု သက်သေခံလက်မှတ်ဖြင့် ထိုသူတို့က အကောက်ခွန်မှတစ်ဆင့် တင်သွင်းသော သွင်းအားစုတန်ဖိုးများအတွက် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်ရသည်။

၄ မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်းမှ OSH အရေးကိစ္စများ

ဉပဒေရေးရာမူဘောင်

စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ

အမှတ်တံဆိပ်ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းချရေးကွင်းဆက်အတွင်းမှ ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းသူချသူများအားလုံးသည် သူတို့၏ ရေရှည်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်စွမ်းအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ပြုလုပ်သည်။ ထုတ်ကုန်များ ရေရှည်ရပ်တည်နိုင်မှု၊ အမှတ်တံဆိပ်အမျိုးအစားများနှင့် ထုတ်လုပ်ရာနေရာဌာနများ (ကုန်ထုတ်လုပ်သူများ) ကိုစစ်ဆေးတိုင်းထွာခြင်းဖြစ်သည်။ ဤလေ့လာရေးကိရိယာအတွက် အချက်အလက်များကို ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းချသူများမှ ပေးအပ်တင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ILO သုတေသနအဖွဲ့က ဤလေ့လာမှုအတွက်အသုံးပြုခဲ့သည်။ သို့သော် ဤနေရာတွင် ထင်ရှားပေါ်လွင်အောင်ဖော်ပြလိုသည်မှာ လေ့လာမှုပြုလုပ်ခဲ့ချိန်၌ ဤအချက်အလက်များကို ILO အဖွဲ့မှ တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးမှုမပြုခဲ့ရသေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမှတ်တံဆိပ်ထုတ်ကုန်တင်ပို့သူများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှ ၎င်းတို့၏ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းချရေးကွင်းဆက်အတွင်းရှိ အလုပ်ရုံ ၃၈ ရုံအတွက် အချက်အလက်များပေးအပ်တင်ပြခဲ့သည်။[၁၂] အောက်ဖော်ပြပါပုံကားချပ်များတွင် ပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံနှင့် အလုပ်သမား အရေအတွက်ပါဝင်သည့် ထိုအလုပ်ရုံများ၏ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံကိုပြသထားသည်။ ဒေတာဘေ့စ်အရေအများစုကို (၈၆%) ကိုနိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်ပြီး တရုတ်နိုင်ငံ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) ကို အဓိကရရှိထားသည်ဖြစ်ကာ အစုစပ် (JV) သဘောတူညီချက်အောက်တွင် ၁၄% ရှိနေသည်။ အမှတ်တံဆိပ်ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းချမှုကွင်းဆက်က အတော်ပင်ကြီးမားသည်။ ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းက အလုပ်သမား ၁၀၀၀ မှ ၂၀၀၀ အထိခန့်အပ်ထားပြီး ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းက ၅၀၀ မှ ၁၀၀၀ ကြားနှင့် ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းက အလုပ်သမား ၂၀၀၀ ကျော်နှင့် နောက်ထပ် ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းက ၅၀၀ အောက် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသည်။

---

၁၂ သတိ။ the brand's sample ကို မြန်မာနိုင်ငံ၏အရှိတရားကိုကိုယ်စားပြုရန် မျှော်လင့်ထားသည်မဟုတ်ပါ။ ထိုအစား နိုင်ငံအတွင်းရှိ ထိပ်တန်းစွမ်းဆောင်သူများထဲတွင် ပါဝင်သည်။

The SMART Myanmar ဒေတာဘေ့စ်

SMART Myanmar သည် EU ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့်ဖော်ဆောင်နေသော လေးနှစ်ကြာစီမံကိန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး မြန်မာ အထည်ချုပ်နှင့်အထည်အလိပ်ကဏ္ဍများအတွင်း တာရှည်တည်မြဲသောထုတ်လုပ်မှုကို အားပေးထောက်ပံ့ရန် ဦးတည်ရည်ရွယ်သည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံတွင်းရှိအလုပ်ရုံများစွာကို ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများပြုလုပ်ပြီး သင်တန်းပို့ချမှုများနှင့် အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများ ဆက်တိုက်ပေးအပ်နေသည်ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့ထံ၏ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများ (clients) ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာနှင့် OSH ဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်မြောက်မြားစွာရှိနေသည်။ SMART Myanmar သည် the Social Compliance Programme ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သော အလုပ်ရုံပေါင်း ၃၄ ရုံမှအချက်အလက်များကို မျှဝေပေးခဲ့သည်။ Smart Myanmar programme တွင်ပါဝင်သော အလုပ်ရုံအများစု (၆၅%) က နိုင်ငံခြားမှရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့်အလုပ်ဌာနများဖြစ်သည်။ ထို့နောက်တွင် ပြည်တွင်းပိုင်အလုပ်ရုံများ (၂၉%) တည်ရှိကာ အနည်းငယ်မျှသောအလုပ်ရုံများ (၆%) သာ အစုစပ်သဘောတူညီမှုများအောက်တွင်ရှိသည်။[၁၃] အောက်ပါပုံကားချပ်တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် ပြည်တွင်းပိုင်အလုပ်ရုံများတွင် လုပ်သားထု ပိုမိုသေးငယ်လေ့ရှိပြီး ၅၀%ခန့် သောအဆိုပါအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမား ၅၀၀ အောက် ခန့် အပ်တာဝန်ပေးထားသည်။ နိုင်ငံခြားပိုင်ကုမ္ပဏီများမှာမူ လုပ်သားထု ပိုမိုကြီးမားလေ့ရှိပြီး ၃၂% ခန့် က အလုပ်သမား ၂၀၀၀ အောက်ခန့်အပ်ထားကာ နောက်ထပ် ၃၂% က အလုပ်သမား ၁၀၀၀ အောက် ခန့်အပ်ထားသည်။

ILO သုတေသနအဖွဲ့၏ ကိုယ်တိုင်လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

SMART နှင့် the brand's ထံမှရရှိသည့် တစ်ဆင့်ခံအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်းလေ့လာပြီးနောက် သုတေသနအဖွဲ့သည် ရန်ကုန်အနီးတဝိုက်မှ အလုပ်ရုံခြောက်ခုသို့ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၂၃ နှင့် စက်တင်ဘာလ ၇ ရက်နေ့ကြားတွင် သွားရောက်လေ့လာကြည့်ရှုခဲ့ကြသည်။ ILO သုတေသနအဖွဲ့သည် သတင်းအချက်အလက်များကို နည်းလမ်းနှစ်မျိုးဖြင့်ကောက်ခံရယူခဲ့သည်။

- **စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အားတွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း** - အလုပ်ရုံမန်နေဂျာများနှင့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများတွင် အလုပ်ရုံလုပ်သားထု၊ အချိုးအစား၊ အဆိုပါအလုပ်ရုံများတွင် ဖော်ဆောင်နေသော OSH စီမံခန့် ခွဲမှုစနစ်များတို့ ပါဝင်သည်။
- **တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုလေ့လာခြင်း** -ILO အဖွဲ့သည် သတင်းအချက်အလက်အမျိုးမျိုးရယူရန် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေရာဆီသို့ သွားရောက်လေ့လာကြည့်ရှုခဲ့ကြသည်။ ယာဉ်များရွှေ့လျားသွားလာမှုအစီအစဉ်၊ အလုပ်သမားများ သွားလာလှုပ်ရှားမှု၊ ဆူညံသံအဆင့်များ၊ အလုပ်လုပ်ဆောင်မှုဝန်းကျင်၊ အမြင့်တွင် အလုပ်လုပ်ဆောင်မှု၊ အလုပ်စားပွဲနေရာ၊ ဓာတုပစ္စည်းများ၊ ဖုန်၊ စက်ကိရိယာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု၊ လျှပ်စစ်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့် ရှေးဦးသူနာပြုစုရေး စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

ILO သုတေသနပြုလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် Vision Zero Fund ဦးဆောင်ဦးရွက်မှုဆောင်ရွက်မှုသစ်များမှ ရေးဆွဲဖန်တီးခဲ့သော နည်းနာနိသယကို လိုက်နာကျင့်ကြံခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ်ကုန်တင်ပို့ရောင်းချခြင်း ကွင်းဆက်များအတွင်းလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး(OSH)တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်လိုသည့် ရေးဆွဲဖန်တီးသူပညာသည်များအတွက် နည်းလမ်း/ကိရိယာများပေးအပ်ရန် ဦးတည်ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။[၁၄]

၁၃ သတိ။ the SMART sample တွင် အစုစပ်အလုပ်ရုံနှစ်ခုတည်းသာပါဝင်သည်။ သူတို့၏ရလာဒ်အဖြေများကိုဝေမျှထားသည်။ သို့သော် နမူနာကသေးငယ်လွန်းသည်ဖြစ်ရာ ထိုအမျိုးအစားတစ်ခုလုံးအကြောင်း ကောက်ချက်ချရန် လုံးဝမဖြစ်နိုင်ပါ။

၁၄ ရင်းမြစ် : https://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_635157/lang--en/index.htm

OSH ဆိုင်ရာလေးစားလိုက်နာမှုအတွက် မောင်းနှင်အားများ

အလုပ်ရုံပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံ က မြန်မာနိုင်ငံတွင် OSH ဆိုင်ရာလေးစားလိုက်နာမှုအပေါ် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အလေးပေးသည်ဟူသောအချက်ကို ကြီးကြီးမားမားလွှမ်းမိုးထားသည်။ သုတေသနပြုလေ့လာမှုအရ နိုင်ငံတကာပိုင် အလုပ်ရုံများမှာ ပိုမိုသစ်လွင်ပြီး ပိုမိုဘေးကင်းသောအဆောက်အဦးများအတွင်း၌တည်ရှိပြီး ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုလက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ် အလုပ်လုပ်ဆောင်မှုအခြေအနေများဖန်တီးပေးလေ့ရှိသည်။ ပြည်တွင်းပိုင် အလုပ်ရုံများကမူ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဝယ်လက်များ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) ဆိုင်ရာသတ်မှတ်အရည်အချင်းများကို ပြည့်မီရန်ခက်ခဲလေ့ရှိသည်။ ထိုအခက်အခဲများက အသိပညာ ဗဟုသုတကင်းမဲ့မှု သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာငွေကြေးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခြင်းကင်းမဲ့မှု အစရှိသည်တို့ကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။

နိုင်ငံခြားပို့ကုန်တင်ပို့သော အလုပ်ရုံများမှာလည်း OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ထားလေ့ရှိသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဝန်ထမ်းများခန့်အပ်ထားကြပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မတော်တဆထိခိုက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာမှတ်တမ်းတင်ထားကြသည်။[၁၅] သို့သော် နောက်အပိုင်းများတွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် ဤသုတေသနပြုလေ့လာမှုအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အားစစ်ဆေးကြည့်ရှုရာတွင် အစစ်အမှန် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသည့် သက်သေအထောက်အထားများ နည်းပါးလွန်းသည်။

အနောက်တိုင်းဝယ်လက်များ သို့ပို့ကုန်တင်ပို့သောအလုပ်ရုံများမှာ ကိုးရီးယားနှင့်ဂျပန်ကဲ့သို့သော ဒေသတွင်းဝယ်လက်များထံသို့ တင်ပို့သောအလုပ်ရုံများထက်စာလျှင် ပိုမိုမြင့်မားသော OSH သတ်မှတ်အရည်အချင်းများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရလေ့ရှိသည်။

ထို့ပြင် **ထုတ်လုပ်မှုအမျိုးအစားက** ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အကြောင်းအချက်များအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်နေသည်။ ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် ဆိုးဆေးများအသုံးပြုသောအလုပ်ရုံများသည် CMP လုပ်ဆောင်သော အလားတူအလုပ်ရုံများထက်စာလျှင် ၎င်း၏အလုပ်သမားများအား ပိုမိုမြင့်မားသော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ထိတွေ့စေမည်ဖြစ်သည်။ ကြီးထွားလာသောကဏ္ဍနှင့်အတူ လုပ်ငန်းခွင်ဓာတုပစ္စည်းများ အသုံးပြုမှုဆီသို့ရွေ့လျားသွားရန်များနေပြီးပိုမိုကြီးမားသောထိခိုက်ပျက်စီးဆုံးရှုံးနိုင်ခြေကိုမျှော်လင့်ထားနိုင်မည်။

ဇယား ၄ - OSH မောင်းနှင်သူများကြောင့် အပိုင်းပိုင်းပြတ်တောက်နေသောအလုပ်ရုံများ[၁၆]

		နိုင်ငံခြားပို့ကုန်		
		မရှိ	အနောက်တိုင်း ဝယ်လက်များ	အခြား (ဂျပန်၊ ကိုးရီးယား)
ပိုင်ဆိုင်မှု	ပြည်တွင်းပိုင်			
	နိုင်ငံခြားပိုင်	n/a		

၁၅ ရင်းမြစ်- C&A Foundation / Impact. 2016. From Boycott to Boom.

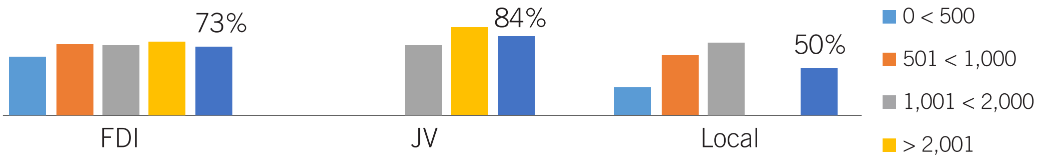
၁၆ သတိ- မီးပွိုင့်မီးရောင် ကုတ်စနစ်(အနီမှစ- ကောင်းမွန်သော OSH စွမ်းဆောင်မှုဖြစ်နိုင်ခြေအနိမ့်ဆုံး၊ အစိမ်းပုပ်ထိ - ကောင်းမွန်သော OSH စွမ်းဆောင်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ အမြင့်ဆုံး)

အရေးပေါ်အစီအစဉ်နှင့် မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

The Brand's အလုပ်ရုံအများစုမှာ မီးဘေးအချက်ပေးစနစ်တစ်ခုထားရှိခြင်း၊ မီးဘေးအတွက်အစမ်းလေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ သင့်တော်သောမီးသတ်ဆေးဘူးများထားရှိခြင်း (ပုံမှန်စစ်ဆေးခြင်း) နှင့် မီးလောင်လွယ်သော ဓာတုပစ္စည်းများကို မှန်ကန်သင့်တော်စွာသိမ်းဆည်းခြင်း၊ ခွဲထားခြင်း စသော မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစံညွှန်းများကို ကျေနပ်ဖွယ် ကိုယ်တိုင်အစီရင်ခံတင်ပြခဲ့ကြသည်။ သို့သော် the brand's အလုပ်ရုံများတွင် တွေ့မြင်ခဲ့ရသော ပြဿနာများတွင် အလုပ်ရုံများ၏ ၂၂% က အရေးပေါ်တုံ့ပြန်မှုအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကိုရေးဆွဲချမှတ်ကာ တရားဝင်အတည်ဖြစ်အောင် မလုပ်ဆောင်ရသေးကြောင်းလည်း ပါဝင်သည်။ ထို့ပြင် the brand's အလုပ်ရုံများ၏ ၅၇% ကသာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သောအရေးပေါ်အခြေအနေများကို သင့်တော်မှန်ကန်စွာတုံ့ပြန်နိုင်ရန်အတွက် အရေးပေါ် တုံ့ပြန်မှုအစီအစဉ်ကို နှစ်စဉ်ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်ကြသည်။

SMART's လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ၎င်းတို့လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံများအတွင်း အဓိကကျသော ပြဿနာလေးရပ် ရှိနေသည်။ မီးသတ်ကိရိယာ၊ ထွက်ခွာတိမ်းရှောင်မှုစနစ်များ၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအဖွဲ့များနှင့် မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသင်တန်းများတို့ဖြစ်သည်။ **မီးသတ်ကိရိယာ**များမှာ အရေအတွက်လုံလောက်လေ့မရှိသည့်အပြင် အခြားပစ္စည်းများဖြင့်ပိတ်ဆို့နေပြီး အရေးပေါ်အသုံးပြုနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ လမ်းညွှန်သင်္ကေတများလုံလောက်အောင် တပ်ဆင်ထားခြင်း မရှိသည့်အပြင် ပုံမှန်စစ်ဆေးမှုမျိုးမရှိပေ။ **တိမ်းရှောင်ထွက်ခွာရေးစနစ်များ** မရှိပေ။ သင့်တော်မှန်ကန်သော တိမ်းရှောင်ထွက်ခွာရေးလမ်းကြောင်းများ ရေးဆွဲထားခြင်း သို့မဟုတ် မြေပုံရေးဆွဲဖော်ပြထားခြင်းမရှိသည့်အပြင် အရေးပေါ်မီးသီးမီးလုံးများလည်း မရှိပေ။ ထွက်ပေါက်လမ်းကြောင်းများမှာ တစ်ခါတစ်ရံအရာဝတ္ထုများဖြင့် ပိတ်နေသည်။ **မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး**အဖွဲ့များ (မီးငြိမ်းသတ်ခြင်း၊ ကယ်ဆယ်ခြင်း သို့မဟုတ် တိမ်းရှောင်ထွက်ခွာခြင်း) ကိုလည်း တာဝန်ပေးထားခြင်း သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိပေ။ **မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသင်တန်းများ** ကိုလည်း မှန်ကန်စွာပို့ချထားခြင်းမရှိပေ။ အောက်ပါရုပ်ပုံကားချပ်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသောနှင့် အစုစပ်အလုပ်ရုံများမှာ ပိုမိုသင့်တော်မှန်ကန်စွာဆောင်ရွက်နေခဲ့သည်။

ပုံ ၄ - SMART မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် အလုပ်ရုံစစ်ဆေးမှုများအတွင်း စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်အကြောင်းအချက်များတွေ့မြင်ရသည့် ရာခိုင်နှုန်း



ILO သုတေသနပြုလေ့လာမှုအဖွဲ့၏တိုက်ရိုက်သွားရောက်လေ့လာမှုများက အဆိုပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်အချို့ကို အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ အလုပ်ရုံများသည် သင်တန်းများနှင့် အစောတလျင်သိမြင်နိုင်ရေးစနစ်များအပေါ် အချိန်နှင့်အရင်းအမြစ်များမြှုပ်နှံနေကြောင်း တွေ့မြင်ရခြင်းဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရ အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများအတွက် အဓိကစိုးရိမ်ပူပန်မှုတစ်ရပ်မှာ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပင်ဖြစ်ကြောင်း သိမြင်ခဲ့ရသည်။ သို့သော် ပြဿနာများက ရှိနေဆဲပင်။ အထူးသဖြင့် မီးလောင်မှုအချက်ပေးစနစ်များ၊ မီးသတ်ဆေးဘူးများနှင့် တိမ်းရှောင်ထွက်ခွာရေးလမ်းကြောင်းများတို့ ဖြစ်သည်။ သွားရောက်လေ့လာကြည့်ရှုခဲ့သောအလုပ်ရုံခြောက်ခုလုံးတွင် အလုပ်သမားများအား နယ်မြေဒေသ မီးသတ်ဦးစီးဌာနမှ တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် **သင်တန်းများ**ပို့ချပေးကြောင်းပြောဆိုတင်ပြခဲ့ကြသည်။ သင်တန်းများတွင် မီးသတ်ဆေးဘူးများအား မည်သို့အသုံးပြုရမည်၊ မီးလောင်မှုတစ်ခုနှင့် အခြားဖြစ်နိုင်သောမီးဘေးအန္တရာယ်များမှလွတ်မြောက်အောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည် အစရှိသော အခြေခံအကြောင်းအရာများပါဝင်သည်ဟူ၏။ သို့သော် အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများ ပုံမှန်အလုပ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားသည်ဖြစ်ရာ အလုပ်ရုံအလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်းအများစုမှာ သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့ဖူးခြင်း မရှိ သို့မဟုတ် မီးဘေးအန္တရာယ်ပြဿနာများအကြောင်း အသိအမြင်ဗဟုသုတမရှိသူများ ဖြစ်မည်။ အလုပ်ရုံတစ်ခု၌ အလုပ်လုပ်ရာနေရာအချို့တွင်များတွင် **မီးသတ်ဆေးဘူးများ**မရှိကြောင်း တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ အခြားအလုပ်ဌာနအားလုံးတွင်မူ မီးသတ်ဆေးဘူးများရှိပြီး လမ်းညွှန်သင်္ကေတပြထားကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။ **တိမ်းရှောင်ထွက်ခွာရေးနှင့် လွတ်မြောက်ရေးလမ်းကြောင်းများ**က အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံများအတွင်း တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့်နယ်ပယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ လေ့လာမှုများတွင် အောက်ပါကိစ္စရပ်များကို တွေ့မြင်ခဲ့ရခြင်းကြောင့်ပင်။

- အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်တံခါးများအတွက် လမ်းညွှန်ဆိုင်းဘုတ်များမရှိပေ။ မီးထွန်းဖော်ပြထားခြင်းလည်း မရှိပေ။ သို့ မဟုတ် မြန်မာဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားဖော်ပြထားခြင်းမဟုတ်ပေ (အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်သာဖော်ပြထားသည်)။
- မီးသတ်ဆေးဘူးများ မရှိ၊ သို့ မဟုတ် သင့်တော်ကောင်းမွန်မှုမရှိသောနေရာများတွင် ထားရှိသည်။
- လှေကားထစ်များကို အမှတ်အသားပြုထားခြင်းမရှိ၊ မှောင်နေသည်၊ သို့မဟုတ် လျှောက်လှမ်းအကျယ်လောက်မရှိဘဲ ကျဉ်းနေသည်။
- ထွက်မြောက်ရာလမ်းကြောင်းများကို အမျိုးမျိုးသောပစ္စည်းပစ္စယများ (ထုတ်လုပ်ရေးပစ္စည်းများ၊ စားပွဲခုံများ) ဖြင့်ပိတ်နေသည် သို့မဟုတ် အဆောက်အဦး၏ ဗိသုကာဆိုင်ရာဒီဇိုင်းပုံစံကြောင့် ပိတ်နေသည်။
- တံခါးများကိုသော့ခတ်ထားသည် အလုပ်ရုံတစ်ခုတွင် ထွက်မြောက်ရာတံခါးမကြီးတစ်ခုကို သော့ခလောက်ကြီးတစ်ခုဖြင့် ခတ်ထားသည်။

အန္တရာယ်များ

အန္တရာယ်မျိုးစုံနှင့်အတူ အဆိုပါအခြေအနေများအတွက် အလုပ်ရုံများက မည်မျှကောင်းမွန်အောင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသည်ဟူသောအချက်တို့က အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်နေသည်။ ဆက်လက်ဖော်ပြသွားမည့် အပိုဒ်ခွဲများတွင် အဆိုပါအန္တရာယ်များ (ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လျှပ်စစ်၊ စက်ပစ္စည်းဆိုင်ရာ၊ ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာနှင့် တစ်ကိုယ်ရည်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး) ကို ရှင်းလင်းတင်ပြသွားပါမည်။

လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

The brand’s suppliers တို့က အောက်ပါပုံကားချပ်တွင်ဖော်ပြထားသော လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ အစီရင်ခံ တင်ပြထားခဲ့သည်။ ပြည်တွင်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ မီးဝါယာကြိုးများကို သင့်တော်ကောင်းမွန်စွာသွယ်တန်းတပ်ဆင်ထားခြင်း ရှိ မရှိနှင့် အရည်အချင်းပြည့်မီသောလျှပ်စစ်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်မှ ထိန်းသိမ်းပြုပြင်ခြင်း ဟုတ်မဟုတ်တို့ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလျှပ်စစ်ဥပဒေတွင် အခွင့်ရှိသောလူပုဂ္ဂိုလ်ကိုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာ၌ “လျှပ်စစ်နှင့်ဆိုင်သောအလုပ်ကိုလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ခွင့်ပြုခြင်းခံထားရသူ” ဟူ၍သာ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ဖြစ်ရာ “အရည်အချင်းပြည့်မီသော လျှပ်စစ်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်” ဟူသောစကားရပ်မှာ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှုမရှိပေ။

အလုပ်ရုံများက လျှပ်စစ်သွယ်တန်းတပ်ဆင်မှုအတွက် ပြင်ပမှပညာသည်များကိုသာ မှီခိုအားထားနေခဲ့သည်ဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ လျှပ်စစ်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်စွမ်းရည်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။ ILO သုတေသနပြုလေ့လာမှုအဖွဲ့သည် ကိစ္စရပ်များစွာတို့တွင် လျှပ်စစ်မီးကြိုးများကို အန္တရာယ်များဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့်ပုံစံဖြင့် သွယ်တန်းတပ်ဆင်ထားကြောင်း လေ့လာတွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ The VZF အဖွဲ့သည် စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ လျှပ်စစ်စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနနှင့် အတူလက်တွဲလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး စစ်ဆေးသူများနှင့် ကိုင်တွယ်တပ်ဆင်သူများအတွက် သင်တန်းသင်ရိုးကို အားကောင်းခိုင်မာလာအောင် လုပ်ဆောင်နေသည်။

SMART’s အလုပ်ရုံများအနက် နိုင်ငံခြားမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုထားသော အလုပ်ရုံများတွင် လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ၈၁ % ရှိပြီး ပြည်တွင်းမှပိုင်ဆိုင်သောအလုပ်ရုံများတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ၄၇% သာရှိသည်။ SMART’s လေ့လာဆန်းစစ်မှုများအရ အောက်ဖော်ပြပါပြဿနာများက ၎င်းတို့၏လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များကို မြင့်တက်နေစေခဲ့သည်။

- လျှပ်စစ်ပန်နယ်များနှင့်ခလုပ်များအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သောအဖုံးအကာမရှိခြင်း
- သတိပေးသင်္ကေတများကင်းမဲ့ခြင်း
- ကုန်လှောင်ရုံများတွင် မီးလောင်ဒဏ်ခံအလင်းပေးမှုမရှိခြင်း[၁၇]
- ကုန်ကြမ်းနှင့် ထုတ်ပိုးပစ္စည်းများကို ဖန်မီးချောင်းများနှင့် နီးကပ်စွာထားရှိခြင်း (အကွာအဝေးကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရုံလေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုသူ၏ ပုဂ္ဂလိကဆုံးဖြတ်ချက်အမြင်ဖြစ်သည်)

ILO သုတေသနပြုလေ့လာမှုအဖွဲ့က အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် မီးကြိုးများသွယ်တန်းတပ်ဆင်ထားသောပုံစံက မီးပွားအပြင် ရှော့ခ်ရိုက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် မီးတောက်လောင်မှုကို ဖြစ်ပွားစေနိုင်ကြောင်း လေ့လာတွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ အဆိုပါ လျှပ်စစ်ဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားအတွက် ဥပမာများတွင်

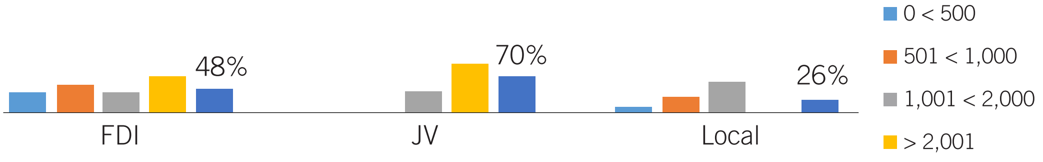
- ဆားကစ်အသေး (ဥပမာ နံရံပေါ် တပ်ဆင်ခြင်း) အတွက်ဖန်တီးထားသော အပေါက်များစွာပါသော လျှပ်စစ်ဆော့ကက်များကို တွဲလောင်းချိတ်ဆက်သွယ်တန်းထားသော ဝါယာကြိုးများတွင် တပ်ဆင်အသုံးပြုခြင်း
- ဝါယာများကို အကာအကွယ်ပြုထားခြင်းမရှိဘဲ လွတ်ထားခြင်း

စက်ပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

The brand's အလုပ်ရုံများအားလုံးလိုလို (၉၂%) က ကြိတ်မိ၊ ဖောက်မိ သို့မဟုတ် ဖြတ်မိနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော စက်များအားလုံးမှာ မှန်ကန်စွာလုပ်ဆောင်သော ဆေ့ဖ်ဂတ်များ၊ ဆေ့ဖ်ကွန်ထရိုးများနှင့်/သို့မဟုတ် အရေးပေါ်ရပ်တန့်စနစ်များပါရှိကြောင်း ပြောကြားတင်ပြခဲ့သည်။ SMART's ဒေတာဘေ့စ်တွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသောအလုပ်ရုံများတွင် စက်ပစ္စည်းဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်သူ ၄၈% ရှိပြီး ပြည်တွင်းမှ ပိုင်ဆိုင်သောအလုပ်ရုံများတွင်မူ ၂၆% ထိအောင် နိမ့်ကျနေသည်။ SMART's မှတ်ချက်များအရ မမြင်ရသော ပြဿနာများတွင်

- ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအကာအကွယ်များ (အပ်ကာ၊ မျက်မှန် စသည်) မရှိခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရည်သုံး အကာအကွယ်ပစ္စည်းကိရိယာ (PPE) ထိန်းသိမ်းမှု၊ စစ်ဆေးမှုနှင့် ပေးအပ်မှုမရှိခြင်း
- အန္တရာယ်များသောစက်ပစ္စည်းများ (ကုန်သယ်ယာဉ်၊ လေမှုတ်စက်၊ ဘွိုင်လာ၊ မီးစက်) ကိုင်တွယ်မောင်းနှင်သူများအတွက် သင်တန်းများ သို့မဟုတ် စစ်ဆေးအသိအမှတ်ပြုခြင်း မရှိပေ။
- ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ပုံမှန်ထိန်းသိမ်းပြုပြင်မှုမရှိ၊ စက်ယန္တယားများကို တတိယအစုအဖွဲ့များမှစစ်ဆေးမှု မရှိ
- အန္တရာယ်များသောစက်ပစ္စည်းများ မှန်မှန်ကန်ကန်ကိုင်တွယ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်း သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်များ မရှိပေ။[၁၈]

ပုံ ၅ - SMART စက်ပစ္စည်းဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက်စစ်ဆေးမှုများတွင် စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်အကြောင်းအချက်များတွေ့ရှိရမှု ရာခိုင်နှုန်း



---

၁၇ သတိ - မီးချောင်း/ရောင် က မီးဘေးအန္တရာယ်တစ်ခုမဟုတ်ပါ။ ပိတ်များနှင့်အခြားအရာဝတ္ထုများအနီးတွင်ရှိပါက အလွယ်တကူဖျတ်ခါနိုင်သည်။

၁၈ သတိ။ အသုံးပြုသူများအတွက် ပိုမိုကြီးမားသောဘေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သောစက်ပစ္စည်းများဟူ၍သာ ခြုံငုံသတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုသည်။

အဖြစ်အများဆုံးဘေးအန္တရာယ်များမှာ အလုပ်သမားများက လှုပ်ရှားနေသောအပ်ကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို စူးဖောက်မိခြင်း၊ အပ်ကျိုးကာ မျက်စိထိခိုက်မိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများက ကြယ်သီးဖိနှိပ်စက်ကြောင့် လက်များ ထိခိုက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရုံလေ့လာကြည့်ရှုချိန်အတွင်း တွေ့မြင်ခဲ့ရသည့် နမူနာပြဿနာများမှာ

- ကိစ္စရပ်အားလုံး (တစ်ခုမှလွဲ၍) တွင် အလုပ်သမားများက အထည်ဖြတ်ခြင်းကဲ့သို့သော အန္တရာယ်အများဆုံး လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် PPE အသုံးပြုကြောင်း ILO လေ့လာရေးအဖွဲ့မှတွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ သို့သော် ကိစ္စရပ်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အကာအကွယ်သတ္တုလက်အိတ်မပါဘဲ အထည်ဖြတ်နေခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။[၁၉]
- သွားရောက်လေ့လာခဲ့သော အလုပ်ရုံအများစုတွင် စက်ပစ္စည်းအများစုကို သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အကာအရံများဖြင့် တပ်ဆင်ထားသော်လည်း လှုပ်ရှားနေသောအစိတ်အပိုင်းအချို့အပါအဝင် စက်ပစ္စည်းအများစုကို ကာရံထားခြင်းမရှိပေ။
- The ILO သုတေသနပြုလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် အပြုသဘောဆောင်သောနမူနာကိစ္စရပ်အချို့ကိုလည်း တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ အကာအရံပစ္စည်းမရှိသောစက်ပစ္စည်းများအတွက်ပင် လိုအပ်သလိုဖန်တီးပြုလုပ်ထားသော အကာအရံများ ပြုလုပ်သုံးစွဲခြင်းဖြစ်သည်။ သို့တိုင် စက်ပစ္စည်းအနည်းငယ်တွင် အဆိုပါအကာအရံများ ရှိမနေခဲ့ပေ။ ယင်းသည် ကြီးကြပ်သူများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ ကြီးကြပ်မှုကင်းမဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆစရာရှိလေသည်။

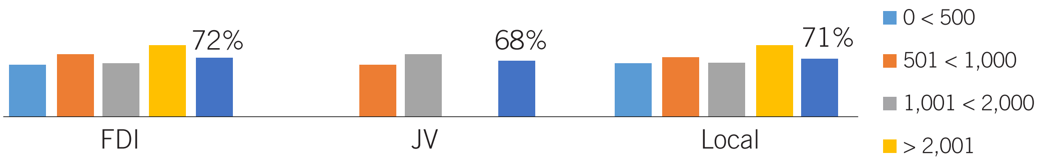
အလုပ်ရုံအားလုံးတွင် ထပ်တစ်လဲလဲဖြစ်ပွားသောပြဿနာတစ်ရပ်မှာ အကာအရံပစ္စည်းကိရိယာတစ်ခုတပ်ဆင်ပေးလျှင်လည်းအလုပ်သမားများကအသုံးမပြုပဲရှောင်လွှဲကြသည်။အကာအရံပစ္စည်းကိရိယာများကအလုပ်နှောင့်နေးကြန့်ကြာစေသည်ဖြစ်ရာ အစ သို့မဟုတ် ယူနစ်ချင်းအလိုက် လုပ်ခငွေကြေးရရှိသော အလုပ်သမားများက အလုပ်တွင်အောင် အသုံးမပြုဘဲ ရှောင်လွှဲကြခြင်းဖြစ်သည်။

၁၉ အလုပ်သမားများက သုတေသနအဖွဲ့သို့ ပေးခဲ့သောပုံ

ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

The brand's အလုပ်ရုံများက ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာဘေးကင်းမှုအညွှန်းကိန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ပျမ်းမျှ ၇၁% ရရှိကြောင်း (အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအားလုံးနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံအားလုံးအတွက်) တင်ပြထားသည်။ အခြားညွှန်းကိန်းများအတွက်မူ အကြီးဆုံးအလုပ်ရုံများ (အလုပ်သမား ၂၀၀၀ အထက်) က ပိုမိုသေးငယ်သောအလုပ်ရုံများထက် စွမ်းဆောင်ရည်ပိုမိုကောင်းမွန်သည်။ သို့သော် ၁၄% သောအလုပ်ရုံများကသာ အန္တရာယ်ရှိသောဓာတုပစ္စည်းများအတွက် အစားထိုးပစ္စည်းများရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် သီးခြားလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရှိသည်။ အလုပ်ရုံများ၏ ၃၀% က လစဉ် စစ်ဆေးမှုများ (အသုံးပြုသောဓာတုပစ္စည်းများ၊ အသုံးပြုသောလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ မှန်ကန်သော အရာဝတ္ထုပစ္စည်း စိတ်ချလုံခြုံမှုအချက်အလက်စာရွက် (MSDS sheets) ပြုလုပ်ခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်ရုံများ၏ ၁၉% တွင် ဓာတုပစ္စည်းအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအစီအစဉ် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုခွဲခြမ်းလေ့လာခြင်း (ဓာတုပစ္စည်းများနှင့်ဆက်စပ်၍)။ သို့သော် အရေးကြီးသောအချက်တစ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွင်း ဓာတုပစ္စည်းအသုံးပြုမှုနည်းပါသည်။ အလုပ်ရုံအများစုက CMP ထုတ်လုပ်မှုစံပုံစံတစ်ခုအောက်တွင် ထုတ်လုပ်လျက်ရှိသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆေးကြောရန်နှင့် အရောင်ဆိုးဓာတုပစ္စည်းများက အကန့်အသတ်ရှိသည်။ သို့သော် MGMA က လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို FOB စံပုံစံတစ်ရပ်ဆီသို့ ဦးတည်ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာရန် မျှော်လင့်လျက်ရှိသည်။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအောက်ရှိအလုပ်ရုံအချို့ကလည်း သူတို့၏အလုပ်ဌာနများအတွင်း ဆေးကြောမှုနှင့် အရောင်ဆိုးမှုကို ဒေါင်လိုက်ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းသွားရန် စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီးဖြစ်သည်။ နှစ်လတ်ကာလတစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍကြီးထွားမှုနှင့် FOB ဆီသို့ ရွှေ့လျောမှုတစ်ရပ်ကြောင့် ဓာတုပစ္စည်းများ အများအပြား အသုံးပြုလာနိုင်ပြီး သို့ကြောင့်ပင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုများ ပိုမိုနည်းပါးလာနိုင်သည်။

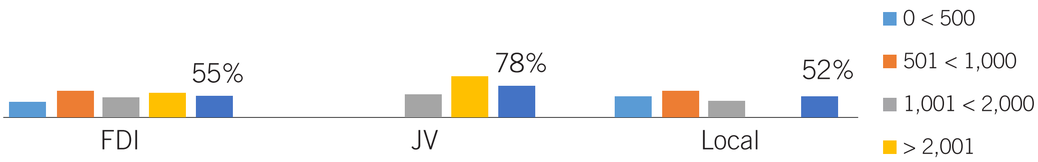
ပုံ ၆ - Brand's Suppliers' ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုရမှတ်၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် စုစုပေါင်းရမှတ်



SMART dataset တွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအောက်မှအလုပ်ရုံများသည် ဓာတုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပစ္စည်းများလိုက်နာအသုံးပြုမှုက ပျမ်းမျှ ၅၅% သာရှိရာ ရမှတ် ၅၂% ရရှိသော ပြည်တွင်းမှပိုင်ဆိုင်သောအလုပ်ရုံများထက် အနည်းငယ်မျှသာပိုမိုမြင့်မားသည်။ သို့သော် အရေးကြီးအသောအချက်ကို ပြန်လည်တင်ပြရလျှင် အဆိုပါအလုပ်ရုံများက ဓာတုပစ္စည်းများ အများအပြားအသုံးပြုခြင်းမရှိပေ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ SMART's လေ့လာဆန်းစစ်မှုက အောက်ပါပြဿနာများကို ထင်ထင်ရှားရှားပြသနေသည်။

- အရာဝတ္ထုပစ္စည်းဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုအချက်အလက်စာရွက် (MSDS) ကို အသုံးပြုခြင်းမရှိပေ။ အလားတူပင် အန္တရာယ်ရှိသောဓာတုပစ္စည်းများကို ခွဲယူထည့်ထားသောဘူးများပေါ်တွင်လည်း ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးတံဆိပ်ကပ်နှိပ်ထားခြင်း မရှိပေ။
- သင့်တော်ကောင်းမွန်သော PPE များပေးအပ်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် ဓာတုပစ္စည်းအသုံးပြုလုပ်ကိုင်ရသူများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းမရှိပါ။
- ဓာတုပစ္စည်းအသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် သိမ်းဆည်းခြင်းအတွက် သင်တန်းပို့ချမှုများမရှိပါ။ ဖိနပ်ထုတ်လုပ်သည့်အလုပ်ရုံများအတွက် ယင်းသည် အလွန်ပင်အရေးကြီးသည်။

ပုံ ၇ - SMART ဓာတုဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်အကြောင်းအချက်များ %

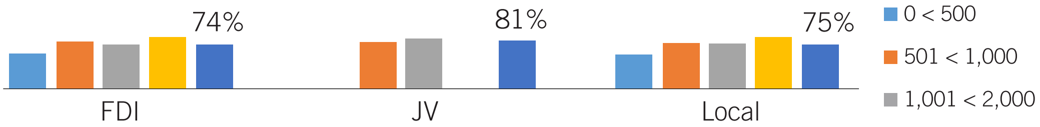


အလုပ်ရုံများသို့ တိုက်ရိုက်သွားရောက်လေ့လာမှုများက the brand's နှင့် SMART တို့ ဖော်ပြခဲ့သည်ကို အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ အလုပ်ရုံများတွင် ဓာတုပစ္စည်းများ အနည်းငယ်မျှကိုသာအသုံးပြုသည်။ သားရေထုတ်ကုန်များအတွက် အသုံးပြုသော အစွန်းချွတ်ဖျန်းဆေးများ၊ ဂလူးစ်နှင့် ဆေးများပါဝင်သည်။

ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု

ယေဘုယျအားဖြင့် the brand's အလုပ်ရုံများက ဖွဲ့ စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုတွင် လိုက်နာကျင့်ကြံဆောင်ရွက်မှုအတွက်အများဆုံးရမှတ်၏ ၇၅% ရှိကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြထားသည်။ ယခင်ကိစ္စရပ်များကဲ့သို့ ပင် အလုပ်ရုံကြီးများက ပိုမိုသေးငယ်သောအလုပ်ရုံများထက် စွမ်းဆောင်ရည်ပိုမိုကောင်းမွန်ကြောင်း ပုံတွင်ကြည့်မြင်နိုင်သည်။ အလုပ်ရုံများ၏ ၁၉% က ၎င်းတို့ ၏အလုပ်ဌာနေများကို လွတ်လပ်သော တတိယအင်ဂျင်နီယာတစ်ဖွဲ့ နှင့် စာရင်းစစ်ဆေးမှုမပြုပေ။ အလုပ်ရုံများ ၏ ၁၄% မှာလည်း စစ်မှန်သောဆောက်လုပ်ရေးအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို ကနဦးရယူခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ The brand သည် ၎င်း၏တင်သွင်းရောင်းချသူများအား တတိယအစုအဖွဲ့ တစ်ရပ်ဖြင့် အင်ဂျင်နီယာပညာရပ်ဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်လုပ်ဆောင်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားခဲ့သည်။

ပုံ ၈ - - Brand's ဖွဲ့ စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုရမှတ်များ၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် စုစုပေါင်းရမှတ်%



ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုအတွက် သီးခြားတိကျသောညွှန်းကိန်းများကို SMART's လေ့လာဆန်းစစ်မှုများမှမရနိုင်ခဲ့သော်လည်း the Smart ပြန်လှန်သုံးသပ်ချက်အရ အဆောက်အဦးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုကို စစ်ဆေးမှုများနှင့် အသေးစိတ်ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်လုပ်ဆောင်မှုဝန်းကျင်

အပူချိန်

SMART's လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်ရုံများအတွင်းမှ **အပူချိန်**ကို ပုံမှန်စစ်ဆေးလေ့မရှိပေ။ အလုပ်သမားများအတွက် အပူချိန်ကမြင့်မားလွန်းကြောင်းတွေ့ မြင်ရလျှင်ပင် အပူချိန်လျှော့ချပေးရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းမျိုးမရှိကြောင်းကိုလည်း SMART's assessments က လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ILO မှ လေ့လာတွေ့ ရှိချက်များကမူ ယင်းနှင့်ကွဲပြားခြားနားမှုအချို့ရှိနေသည်။ မြန်မာအလုပ်ရုံများအတွင်းမှအပူချိန်မှာ အတော်ပင်မြင့်မားနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် မိုးမတိုင်မီလများ (ဧပြီ-ဇူလိုင်) ဖြစ်ပြီး ပြင်ပအပူချိန်များမှာ ၄၀° C ကျော်လေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် သွပ်မိုး ကုန်လှောင်ရုံများအတွင်းမှ အလုပ်ရုံများတွင် အလွန်ပင်ပူနိုင်သည်။ သို့ သော် မန်နေဂျာများနှင့်တွေ့ ဆုံ မေးမြန်းချက်များအရ မြင့်မားသောအပူချိန်များမှာ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပြီးလျှင် သူတို့အတွက်စိုးရိမ်ပူပန်မှုအဖြစ်ရဆုံးကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ လေ့လာတွေ့ ရှိချက်များအရ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းသည် (အလုပ်ရုံများအားလုံးလိုလိုတွင်) လေဝင်လေထွက်ကောင်းပြီး အလုပ်ရုံတွင်းအပူချိန်လျော့နည်းစေရန် လေဝင်လေထွက်စနစ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြသည်။ အလုပ်ရုံတစ်ခုလုံး စာလေဝင်လေထွက်စနစ်ကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမပြုရသေးသောကိစ္စရပ်များတွင်ပင် ပန်ကာများက အလုပ်ရုံတစ်နံတစ်လျားတွင် ရှိနေသည်။ အချို့ပန်ကာများတွင် ရေဖျန်းစက်များ ပါပါဝင်သည်။

သက်တောင့်သက်တာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ဒီဇိုင်းဖန်တီးထားခြင်းနှင့် အလုပ်စားပွဲထိုင်ခုံများ

သွားရောက်လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံများအားလုံးတွင် ဤသုတေသနအဖွဲ့မှတွေ့မြင်ခဲ့ရပြီး အလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် အတည်ပြုနိုင်ခဲ့သော ပြဿနာတစ်ရပ်မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်သောကိုယ်ဟန်နေထားများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာရသည့်ဘေးအန္တရာယ်များဖြစ်သည်။ လူများစွာတို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုယ်ဟန်နေထားများကလည်း ကြွက်သားနှင့်အရိုးအဆစ်ရောဂါဝေဒနာများဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း တွေ့မြင့်ခဲ့ရသည်။ ခြေ/လက် သို့မဟုတ် ခါးရိုးအခြားတစ်ရှူးများ၊ အဆစ်များ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ပျက်စီးခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ချက်ဆုံးရှုံးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ အကြောင်းရင်းဥပမာများက စုံလင်သော်လည်း အောက်ပါအကြောင်းများပါဝင်၏။

- သွားရောက်လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်စားပွဲထိုင်ခုံများက ချိန်ညှိ၍ရသည်။ သို့သော် ထိုနေရာတွင် ထိုင်ကာ/ရပ်ကာအလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် မည်သည့်အလုပ်သမားကမျှ ၎င်းတို့၏အရပ်အမြင့်နှင့် ကိုက်ညီအောင် ချိန်ညှိကာထိုင်ခြင်း၊ ရပ်ခြင်းမပြုပေ။
- အလုပ်လုပ်ဆောင်နေသူက နောက်ဆုံးတွင် ကုန်းနေသောကိုယ်ဟန်နေထားများတွင် လုပ်ကိုင်နေမိလျက်သားဖြစ်ပြီး ကာလရှည်ကြာလာလျှင် ဆိုးကျိုးကြီးကြီးမားမား ဖြစ်စေနိုင်သည်။
- အနည်းငယ်မျှသောအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများသည် ကြမ်းခင်းပေါ်ထိုင်ရင်း အချို့လုပ်ငန်းကိုင်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ယင်းသည်လည်း ကာလရှည်ဆိုးမွေများကို ပေးစွမ်းနိုင်သည်။
- အလုပ်စားပွဲနေရာအမျိုးမျိုး (ဖြတ်ခြင်း၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း စသည်) မှ အလုပ်သမားများသည် အချိန်ရှည်ကြာလွန်းစွာ ရပ်လျက်နေကြကြောင်း တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ မာကျောသောကြမ်းပေါ်တွင် ရပ်နေရခြင်းက အလွန်နာကျင်သည် သို့မဟုတ် သက်တောင့်သက်သာမရှိပေ။ အလုပ်သမားများစွာတို့က ယင်းကို ကြံဖန်ဖြေရှင်း အဖြေရှာနိုင်ကြသည်။ ကတ်ဖာခွံများ သို့မဟုတ် အခြားပစ္စည်းများပေါ်တွင် ရပ်လျက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ဆူညံသံများ

ယေဘုယျအားဖြင့် အန္တရာယ်အဆင့်များမဟုတ်သည့်ဆူညံသံများက သွားရောက်လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံများ၏ အစိတ်အပိုင်းအများစုတွင် တည်ရှိနေမြဲဖြစ်၏။ ခြွင်းချက်များကား ရှိသည်။ အဓိကကျသောဥပမာတစ်ရပ်မှာ အလိုအလျောက်ဖြည့်ထည့်စက်များတပ်ဆင်ထားသောအခန်းများအတွင်းမှ ဆူညံသံအဆင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ILO သုတေသနပြုလေ့လာရေးအသင်းမှအကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သော လုပ်ငန်းခွင်ဆူညံသံတိုင်းတာမှုအရ ၈၀ မှ ၈၅ ဒက်ဆီဘယ်ရှိကြောင်းတွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ ထိုဆူညံသံအဆင့်များကို ကာလတာရှည်ထိတွေ့နေရပါက အကြားအာရုံ ဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်လာနိုင်သည်။ ဖြည့်ထည့်စက်ကိုအသုံးပြုသောအလုပ်သမားက မည်သည့်နားအကာအကွယ်မျိုးကိုမျှ တပ်ဆင်ထားခြင်းမရှိပေ။ အခန်းထဲတွင် အခြားအလုပ်သမားတစ်စုက ဖြည့်ထည့်ပြီးသောအိတ်များကို ကတ်ဖာခွံများနှင့်ဝါးလုံးများဖြင့် ထုရိုက်ခြင်းဖြင့် နောက်ထပ်ဆူညံသံ များပြုလုပ်နေကြသည်။ ထို့ပြင် အခြားအလုပ်သမားများစွာတို့ကလည်း ထိုဖြည့်ထည့်သည့်အခန်းမှာပင် အခြားနေရာတွင်သွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အခြားလုပ်ငန်း ကိုင်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်နေကြသည်။

အမြင့်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အသင့်ချုပ်ထည် (RMG) အလုပ်ရုံများအတွင်း အမြင့်များတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ထုတ်လုပ်မှုသွင်းအားစုများ (အထူးသဖြင့် ပိတ်လိပ်များ) လက်ခံရယူနေသောကုန်လှောင်ရုံများတွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ အဆိုပါသွင်းအားစုများကို မြေပေါ်မှ ၂ မီတာ သို့ မဟုတ် ၃ မီတာအထိမြင့်နိုင်သော သတ္တုစင်များပေါ်တွင် သိမ်းဆည်းလေ့ရှိသည်။ သွားရောက်လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သည့် အလုပ်ရုံခြောက်ခုတွင် အလုပ်ရုံတစ်ခုတည်းကသာ သယ်ယူရွှေ့ပြောင်းနိုင်သော လက်ရန်းပါစကြံ လှေကားများကို အသုံးပြုကာ ပြုတ်ကျမှုများမှအကာအကွယ်ပေးသည်။ အခြားအလုပ်များအားလုံးတွင် အလုပ်သမားများက ပိတ်စင်ပေါ် သို့ ကုတ်တက်ကာ ပစ္စည်းများအတင်အချပြုလုပ်ရသည်။ ယင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် ချက်ချင်းလက်ငင်းဒုက္ခပေးနိုင်သောအန္တရာယ်ဖြစ်သည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာဖြစ်စေဖို့ လုံလောက်သောအမြင့်တစ်ခုမှ ပြုတ်ကျနိုင်သော အန္တရာယ်ထဲကို တိုးဝင်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဖုန်အမှုန်များ

မျက်မြင်ကောက်ချက်များအရ ဖုန်အမှုန်များက အရေးပါသောထိခိုက်ပျက်စီးစေမှုအကြောင်းရင်းတစ်ရပ် မဟုတ်ပေ။ သို့သော် သီးခြားတိကျသောကိစ္စရပ်အချို့က အလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ်ပေးနိုင်ကြောင်း ပေါ်ပေါ်ထင်ထင်မြင်နေရသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ဥပမာတစ်ရပ်အနေနှင့် သီးခြားခွဲဖယ်ထားသော မွေးပွအကျႌ အစာသွတ်(ဖြည့်သွင်း) သောအခန်းတစ်ခုပါရှိသည့် အလုပ်ရုံတစ်ခုကိုပြရပေမည်။ ထိုအခန်းထဲတွင် လေထဲတွင်လွင့်မျောနေသောအမှုန်အမွှားများစွာကို မျက်စိဖြင့်မြင်ခဲ့ရသည်။ အလုပ်သမားများအပေါ် သက်ရောက်သော အမှန်တကယ်ဘေးအန္တရာယ်ကို ILO လေ့လာဆန်းစစ်ရေးအဖွဲ့က အတိမ်အနက်ခွဲခြားတွက်ချက်ပြ၍မဖြစ်နိုင်ပေ။ သို့သော် မန်နေဂျာများက အဆိုပါကိစ္စရပ်များကို အလေးအနက်ထားကာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။

သောက်ရေ

SMART's လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်သမားများကိုပေးအပ်သော **သောက်ရေ**အား သတ္တုလေးများ သို့မဟုတ် ဘက်တီးရီးယားများပါဝင်ခြင်း ရှိမရှိ ပုံမှန်စစ်ဆေး စမ်းသပ်ဟန်မရှိဟူ၏။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများစွာတို့က ခွက်အနည်းငယ်ကိုမျှဝေသုံးစွဲနေကြသည်ဖြစ်ရာ ဘက်တီးရီးယားပျံ့နှံ့ကူးစက်နိုင်ခြေကို မြင့်တက်စေသည်ဟု တင်ပြထားသည်။ အလုပ်ရုံများအတွင်း တိုက်ရိုက်စူးစမ်းလေ့လာမှုများအရ ရေသောက်ရန်နေရာများကို အလွယ်တကူလက်လှမ်းမီနိုင်ပြီး သောက်ရေရရှိနိုင်မှုကို လုံးဝကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။ သို့သော် (အလုပ်သမားများနှင့်ကျွန်ုပ်တို့ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင်ပါဖြေဆိုခဲ့သည်) အလုပ်သမားများကို နားနေချိန်များ သို့မဟုတ် အလုပ်တာဝန်မည်ရွေ့မည်မျှပြီးဆုံးသွားချိန် (ထုတ်ကုန်ဘယ်ရွေ့ဘယ်မျှထုတ်လုပ်ပြီးချိန်) တွင်သာ သောက်ရေသန့်ဘူးဆီသို့ သွားရောက် ခွင့်ပြုသောကိစ္စရပ်များရှိသည်။ ပထမတစ်ချက်ကိုကြည့်လျှင် ယင်းသည် အလုညကျနည်းလမ်းကိုဖန်တီးကာ အလုပ်သမားများအတွက် စောင့်ဆိုင်းရမည့်အချိန်ကို သက်သာစေနိုင်သည်။ ဒုတိယတစ်ချက်မှာမူ အလုပ်သမားများ၏ သောက်ရေရယူသောက်သုံးပိုင်ခွင့်အား ကန့်သတ်တားမြစ်ခြင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ဆေးဘက်ဆိုင်ရာနှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် နေရာများ၊ အထောက်အကူပစ္စည်းများ

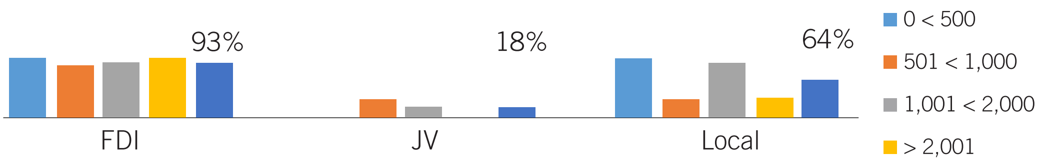
အလုပ်ဝင်မည့်သူများကို အလုပ်လုပ်ရန်ကြံ့ခိုင်မှု ရှိမရှိ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန်အတွက် the brand's နမူနာအလုပ်ရုံများ၏ ၆၄% ကသာ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာစမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုများကို အသုံးပြုနေကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြထားသည်။ အလုပ်ရုံမန်နေဂျာများနှင့်အလုပ်သမားများတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ပြောဆိုဖလှယ်ချက်များအရ မတော်တဆထိခိုက်မှုများဖြစ်ပွားလာခဲ့လျှင် SSB အားကိုးအားထားပြုသူများ အလွန်နည်းပါးကြောင်း သိမြင်ခဲ့ရသည်။[၂၀] ထို့ပြင် သွားရောက်လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံအများစုတွင် အချိန်ပြည့် ဆရာဝန်တစ်ဦးခန့်အပ်ထားလေ့မရှိဘဲ လက်မှတ်ရ သို့မဟုတ် အငယ်တန်းသူနာပြုများကို ပိုမိုခန့်အပ်လေ့ရှိသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အဆိုပါ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာစမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုများကို မည်သူကလုပ်ဆောင်မည်နည်းဟူသောအချက်က နားလည်ရခက်ခဲလှသည်။ ထပ်မံလေ့လာတွေ့ရှိရသည်မှာ အလုပ်ရုံများ၏ ၁၁% ကသာ ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏သဘောဆန္ဒအလျောက် အခမဲ့ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာစမ်းသပ်စစ်ဆေးခွင့်ကို အတွင်းရေးလျှို့ဝှက်ချက်များ စောင့်ထိန်းသောစနစ်ဖြင့် ပေးအပ်နေသည်ဟူသော အချက်ပင်။

[၂၀] လူမှုဖူလုံရေးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှုနှင့်သိမြင်နားလည်မှုဆိုင်ရာစစ်တမ်းတစ်ရပ် (SSB ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာကို အသိအမြင်၊ အချက်အလက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ILO မှ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိနိုင်ခွင့်နှင့် ပတ်သက်၍ အလားတူရလဒ်များတွေ့ရှိခဲ့။

အချက်အလက်များအရ လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သည့်အလုပ်ရုံအားလုံးလိုလိုက လူမှုအာမခံများနှင့် ထပ်တိုးကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုအာမခံများ ပေးအပ်ထားသည် (၉၅% အသီးသီး)။၂၁ အခြားရွေးချယ်စရာ ပုဂ္ဂလိကဆေးကုသမှုအာမခံများကို ပေးအပ်မှုက များစွာပိုမိုနည်းပါးပြီး အလုပ်ရုံများ၏ ၆၄%က ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများကို ပေးအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။၂၂ အဆိုပါအာမခံနည်းလမ်းများ (the brand's ဒေတာဘေ့စ်တွင် ပုဂ္ဂလိကအာမခံနည်းလမ်းများဟု တင်ပြထားသည်) ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျှင် အချို့အလုပ်ရုံမန်နေဂျာများက အကယ်၍မတော်တဆထိခိုက်မှုများဖြစ်ပွားခဲ့လျှင်(ချိန်) ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများကို နယ်မြေဒေသတွင်းမှ SSB နှင့်ဆက်နွယ်မှုမရှိသောဆေးခန်းများသို့ ပို့ဆောင်ရန် ပိုမိုအလိုရှိကြောင်း တွေးဆနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများအရ SSB နှင့်ဆက်နွယ်မှုမရှိသော ဆေးခန်းများတွင်ပြသခြင်းက အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအာမခံအစီအစဉ်အား အလုပ်သမားများ လက်လှမ်းမီရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ကို နစ်နာဆုံးရှုံးစေနိုင်သည်။

ထို့အပြင် the brand's အလုပ်ရုံများ၏ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းက ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အခမဲ့ပေးအပ်သည်။ သို့သော် အောက်ဖော်ပြပါပုံမှ သိသာထင်ရှားမှုအရှိဆုံးတွေ့ရှိချက်တစ်ရပ်မှာ အကြီးမားဆုံးအလုပ်ရုံများအနက် မည်သည့်အလုပ်ရုံကမျှ သူတို့၏အလုပ်ဌာနများတွင် အခမဲ့ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်မှုမပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးအပ်ခြင်းကို ဥပဒေမှပြဋ္ဌာန်းတာဝန်ပေးထားသော်လည်း အလုပ်သမားများ၏လိုအပ်ချက်များအပေါ် မူတည်ပြီး အလုပ်ရုံက ဆုံးဖြတ်သည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် ထိုကဲ့သို့သောဝန်ဆောင်မှုများကို အမျိုးသမီးများလိုအပ်နေကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိပေ။ နမူနာလေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုခဲ့သော အလုပ်ရုံများအားလုံး၏ ၂၇% က လက်ရှိတွင် မီးဖွားထားသောမိခင်များအတွက် နို့တိုက်ခန်းများပေးအပ်ထားသည်ဟုလည်း အချက်အလက်များက ပြသထားသည်။ ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ခြင်းက နို့တိုက်ခန်းများထားပေးခြင်းနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည်။ မိခင်က အလုပ်လုပ်နေစဉ်တွင် ကလေးများကိုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အချိန်ပေးကာ တာဝန်ဆောင်ရွက်ရမည့်ဝန်ထမ်းများလိုအပ်မည်ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။

ပုံ ၉ - အလုပ်သမားများကိုဆေးကုသရေးဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်မှုအကြောင်း Brand's Suppliers ၏တင်ပြချက်၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် အလုပ်ရုံများ၏ %



၂၁ သတိ။ the brand's sample အတွင်းရှိ ၉၅% သောအလုပ်ရုံများက လူမှုအာမခံနှင့်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးသည်ဟု တိတိကျကျအစီရင်ခံတင်ပြခဲ့ပြီး ကျန် ၅% (အလုပ်ရုံ ၂ ခု) ၏အချက်အလက်များကိုမူ မရရှိခဲ့ပေ။ ထိုအချက်အလက်များအမှန်တကယ်မရနိုင်ဟုမှတ်ယူရန်မဖြစ်နိုင်၊ အချက်အလက်များကို ကာယကံရှင်မှအစီရင်ခံတင်ပြခြင်းဖြစ်ရာ ယင်းသည်အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းအမှားတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သောကြောင့် စိစစ်အတည်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။

၂၂ ယင်းသည်အံ့အားသင့်စရာလေ့လာတွေ့ရှိချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှုနှင့် သိမြင်နားလည်မှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းတစ်ရပ် (SSB ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာကို အသိအမြင်၊ အချက်အလက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ILO မှ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်) တွင် လှိုင်သာယာ၊ ပြည်ကြီးတံခွန်နှင့် ပဲခူးရှိ မည်သည့်အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံတစ်ခုကမျှ ပုဂ္ဂလိကကျန်းမာရေးအာမခံပေးကြောင်း မတွေ့မြင်ခဲ့ပါ။ အခြားတစ်ဘက်တွင် အကယ်၍ ပုဂ္ဂလိကဆေးကုသရေး ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် "အသုံးစရိတ်များ" ကို ပုဂ္ဂလိက "အာမခံ" အဖြစ် နားလည်မှတ်ယူမိသည်ဆိုလျှင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များက ကိုက်ညီမှုရှိနိုင်သည်။ နမူနာအုပ်စုထဲမှ အလုပ်သမားအများစု (၇၉%) က ပုဂ္ဂလိကဆေးခန်းသို့ သွားရောက်ပြသရန်ရွေးချယ်ခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်များက သူတို့ကုန်ကျစရိတ်များကိုပြန်လည်ပေးအပ်ဆိုသည်ကိုမူ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိပါ။

နောက်ဆုံးအနေနှင့် ၎င်းတို့ ၏ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများအပေါ် SMART's ၏မှတ်ချက်ပြုသုံးသပ်စကားများက **ရှေးဦးသူနာပြုစုရေး**ကိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ မလုံလောက်ခြင်းကို အဓိကအလေးပေးခဲ့သည်။ အကယ်၍ SMART sample တွင်ပါဝင်သော အလုပ်ရုံများအားလုံးက လူ ၂၀၀ အထက်လုပ်သားထုအရွယ်အစားအလုပ်ရုံများဖြစ်သည်ဆိုလျှင် ၎င်းတို့အတွက် ထိုအလုပ်ရုံများသည် ဆရာဝန်တစ်ဦးပါရှိသော ကောင်းစွာလုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် ဆေးခန်းတစ်ခုကို ဥပဒေအရ မဖြစ်မနေပေးအပ်ရမည်။ သို့သော် ဆရာဝန်ရှိမနေခဲ့ပေ။ ရှေးဦးသူနာပြုစုရေးသေတ္တာများက လွယ်လွယ်ကူကူမရနိုင်သည့်အပြင် ပစ္စည်းကိရိယာများလည်း အများအားဖြင့် မစုံမလင်ဖြစ်နေခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ရှေးဦးသူနာပြုစုရေးလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသူများလည်းမရှိပေ။ တိုက်ရိုက်သွားရောက်ကြည့်ရှုလေ့လာမှုများက အဆိုပါ ဒုတိယအဆင့် (secondary) လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ **ဆေးခန်းများ**ကို သွားရောက်လေ့လာခဲ့သော အလုပ်ရုံခြောက်ခုလုံးတွင် တွေ့ခဲ့ရသည်။ သို့သော် အချိန်ပြည့်ဆရာဝန်တစ်ဦးတာဝန်ယူသောဆေးခန်းတစ်ခုမျှမရှိပေ။ အလုပ်ရုံနှစ်ခုတွင် ဆရာဝန်တစ်ဦးက အလုပ်ဌာနသို့ တစ်ပတ်နှစ်ကြိမ်လာရောက်သည်။ အခြားအလုပ်ရုံများအားလုံးတွင်မူ ဆေးခန်းကို သူနာပြုဆရာမတစ်ဦး တာဝန်ယူ ခန့်ခွဲသည်။ ထိုဆေးခန်းများ၏အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးအဖြေရှာရန်လိုအပ်နေသေးသည်။ ကျန်းမာရေး ဝန်ထမ်းများ၏အရည်အသွေး သို့ မဟုတ် ဆေးခန်းများအတွင်းမှ ဆေးပစ္စည်းများ၏အရည်အသွေးကို သုတေသနပြုလေ့လာမှု၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း မျက်မြင်တွေ့ရှိချက်များအရ ဆေးဝါးများနှင့်ကိရိယာအချို့တို့မှာ ဟောင်းနွမ်းနေပြီး ကောင်းမွန်စွာထိန်းသိမ်းထားခြင်းမရှိပေ။

နို့တိုက်ခန်းများက သွားရောက်လေ့လာခဲ့သောအလုပ်ရုံခြောက်ခုအနက် နှစ်ခုတွင်သာရှိနေခဲ့သည်။ ဤအကြောင်းအရာကို ထပ်မံအလေးပေးအာရုံစိုက်သွားသင့်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အထည်ချုပ်လုပ်သားအင်အား၏ ၉၀% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ အဆိုပါအမျိုးသမီးအလုပ်သမားများမှာ ငယ်ရွယ်သော်လည်း (အများစု က ၁၈ နှစ် မှ ၂၁ နှစ်ကြား) ကလေးမွေးဖွားပြီးလျှင် အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လာအောင် စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်လည်းဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးအနေနှင့် အလုပ်ရုံခြောက်ခုအနက် ငါးခုတွင် အလုပ်သမားများ၏လုပ်ငန်းခွင်၌ **ရှေးဦးသူနာပြု** ဆေးသေတ္တာများရှိနေခဲ့သည်။ ကျန်အလုပ်ရုံတစ်ခုတွင်မူ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက ရှေးဦးသူနာပြုဆေးသေတ္တာတစ်လုံးရှိသော်လည်း ဆေးခန်းတွင်ထားရှိကြောင်းပြောဆိုခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စရပ်တွင် ရှေးဦးသူနာပြုစုရန်လိုအပ်သူတိုင်းကို တာဝန်ခံသူနာပြုက ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည်ဟူ၏။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုတွင် ရှေးဦးသူနာပြုဆေးသေတ္တာကအလွတ်ဖြစ်နေပြီး အခြားအလုပ်ရုံနှစ်ခုတွင် ဆေးသေတ္တာအတွင်း ဆေးပစ္စည်းများမပြည့်စုံတော့ပေ။

စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ

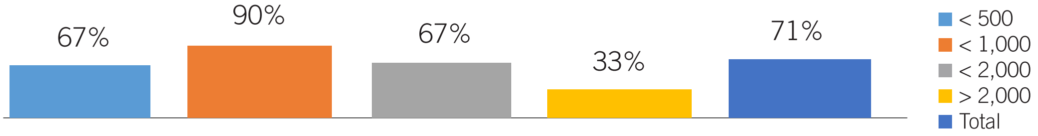
OSHစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်တည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာTheILOguidelines[၂၃](2001)သည်ထိရောက်အောင်မြင်မှုနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်ခွင့်ရှိမှုကို အမှန်တကယ်ဆောင်ကြဉ်းနိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် ခြေလှမ်းများစွာကို အကြံပြုတင်ပြထားသည်။ ပထမဆုံးအနေနှင့် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များတို့နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများတို့နှင့် ကိုက်ညီသည့် OSH မူဝါဒတစ်စောင်ကို ရေးဆွဲသင့်သည်။ ဒုတိယအနေနှင့် အလုပ်သမားများအား နီးနှောတိုင်ပင်ပြီး OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်းများအားလုံးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာအောင် အားပေးတိုက်တွန်းသင့်သည်။ နောက်ဆုံးအနေနှင့် ရေးဆွဲပြီးသော OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အခြားစီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်များနှင့် သဟဇာတဖြစ်သင့်သည် သို့မဟုတ် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းသင့်သည်။ ယေဘုယျစနစ်တွင် မူဝါဒ၊ စုစည်းခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြန်လည်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်တို့ ပါဝင်သင့်ပေသည်။

[၂၃] ရင်းမြစ် - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

အလုပ်သမားများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီများ

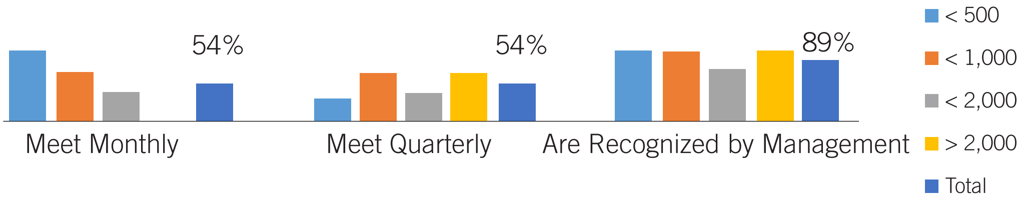
မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝန်ထမ်းသုံးဆယ်ကျော်ထက်ပိုပြီးခန့်အပ်ထားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးကော်မတီတစ်ရပ် (WCC) ဖွဲ့စည်းရန်တာဝန်ရှိသည်။ The WCC တွင် အနည်းဆုံးရွေးကောက်ခံအလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးတို့ဖြင့်ဖွဲ့စည်းသင့်သည်။ OSH ဥပဒေသစ်က အလုပ်ရုံများအနေဖြင့် "လုပ်ငန်းခွင် OSH ဝန်ထမ်းများ" ခန့်အပ်ရန်နှင့် "လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီ"[၂၄] ဖွဲ့စည်းရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများထံမှတုံ့ပြန်ခံစားထင်မြင်ချက်များရယူပြီး အလုပ်ရုံအတွင်း OSH ဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များကို ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် သီးခြားတိကျသောအခွင့်အာဏာဖြင့် တည်ဆောက်ထားသောကော်မတီဖြစ်သည်။ the brand's အလုပ်ရုံများအတွင်း ၂၉%သော အလုပ်ရုံများက လုပ်ငန်းတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော အလုပ်သမားများဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်မရှိကြောင်း တင်ပြခဲ့သည်။ အကြီးမားဆုံးအလုပ်ရုံများအတွင်း အလုပ်ရုံများ၏၆၇%က ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်မရှိသည်မှာ အထူးပင်အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ ထိုတွေ့ရှိချက်ကို SMART's လေ့လာဆန်းစစ်မှုများက ထပ်မံအတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များအတွက် တာဝန်ယူရန်အခွင့်အာဏာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသောထိုကဲ့သို့သော ကော်မတီတစ်ရပ်က အများအားဖြင့် ဖြစ်တည်မနေခဲ့ပါဟူ၍ ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။

ပုံ ၁၀ - Brand's Suppliers ၏ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်တည်ရှိကြောင်းတင်ပြချက်၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစား အလိုက် အလုပ်ရုံများ၏ %



ထိုကဲ့သို့ ကော်မတီများရှိသောအလုပ်ရုံများ၏ ၇၁% (ကိစ္စရပ်အားလုံးလိုလိုတွင် (၈၉%)) အလုပ်သမားများက ကော်မတီများတွင်ပါဝင်ကြပြီး ကော်မတီလုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းကသာဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်ခဲ့ပေ။ သို့သော် အလုပ်ရုံများ၏လုပ်သားအင်အားအရွယ်အစားပေါ် မူတည်ပြီး အလုပ်သမားကော်မတီများနှင့်သက်ဆိုင်သောသက်ရောက်အားများလည်းပြောင်းလဲလေ့ရှိသည်။အလုပ်ရုံများအားလုံးလိုလို(၈၉%)တွင်ကော်မတီများကို စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းကအသိအမှတ်ပြုလက်ခံလေ့ရှိသည်။ ပိုမိုသေးငယ်သောအလုပ်ရုံများအတွင်းမှကော်မတီများမှာလည်း ပုံမှန်တွေ့ဆုံမှုများကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည် (အနည်းဆုံး တစ်လ တစ်ကြိမ်)။

ပုံ ၁၁ - brand's Factories အတွင်း အလုပ်သမားဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီများ၏သက်ရောက်အားများ၊ အလုပ်ရုံအရွယ်အစားအလိုက် အလုပ်ရုံများ၏%



[၂၄] ရင်းမြစ် MOLIP, 2018. "OSH ဥပဒေမူကြမ်း"

အများစု သို့မဟုတ် အလုပ်ရုံများ၏ ၈၄% တွင် တက်ကြွပြီး လုပ်ငန်းတာဝန်များဖြင့် လည်ပတ်နေသော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီရှိသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆရသည်။ သို့သော် ကော်မတီက ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးပြဿနာများကိုပြန်လှန်သုံးသပ်ပြီးပြင်ဆင်တည့်မတ်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်များကို စောင့်ကြပ်သည်မှာ အလုပ်ရုံများ၏ ၆၃% တွင်သာ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရုံများ၏ ၆၂% တွင်သာ ရာထူးခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးမန်နေဂျာတစ်ဦး ရှိသည်။ SMART’s ရှင်းလင်းပြောကြားချက်တွင်လည်း ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများက သင့်တော်မှန်ကန်သောမှတ်တမ်းတစ်ရပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ရုံများတွင်ဖြစ်ပွားသော မတော်တဆထိခိုက်မှုများအား ခွဲခြမ်းလေ့လာမှုတို့ကို လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း ရည်ညွှန်းနေသည်။ အလုပ်ရုံမန်နေဂျာများနှင့် ILO သုတေသနပြုလေ့လာရေးအဖွဲ့ကြား တွေ့ဆုံပြောဆိုမှုများအပြင် အလုပ်ရုံတွင်း အလုပ်သမားလုပ်ငန်းခွင်ပေါ်ရှိ OSH ပြဿနာများကို မျက်မြင်လေ့လာမှုများက အထက်ပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အနည်ပြုပေးခဲ့သည်။ OSH အရေးကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံခန့်ခွဲမှုကကြီးမားသောအတိုင်းအတာအထိ ကင်းမဲ့နေကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြနေသည်။ သုတေသနပြုလေ့လာမှု အောက်ပါတို့ကို ညွှန်ပြနေခဲ့သည်။

- မည်သည့်အလုပ်ရုံတွင်မျှ **OSH ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု သို့မဟုတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးအစီအစဉ်**၏ အရိပ်အယောင် မရှိပါ။ အပူချိန်နှင့် လေဝင်လေထွက်စနစ်ကဲ့သို့သောပြဿနာမျိုးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများရှိသည်ဆိုသော်လည်း ယင်းတို့မှာ အများအားဖြင့် လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ ရေတိုလုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်ပြီး OSH ရလဒ်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးကိုဦးတည်သော ကြောင်းကျိုးဆီလျော်ပြီး ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေမည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် မဟုတ်ပါ။
- မည်သည့်အလုပ်ရုံတွင်မျှ စစ်ဆေးမှုများ သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းမှုအား **မှတ်တမ်းတင်ရန်နှင့်စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် စနစ်**၏ အရိပ်အယောင်မရှိပါ။
- အလုပ်ရုံများအားလုံးတွင် OSH လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးရန်တာဝန်ဝတ္တရားက **HR မန်နေဂျာ** (သို့မဟုတ် အလားတူရာထူးများ) ပေါ်တွင်သာ ကျရောက်နေသည် (ထိုအလုပ်၏ အရန်အခွင့်အာဏာတစ်ရပ်ကဲ့သို့)
- အလုပ်ရုံအများစုတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပြီးဖြစ်သော OSH committee တစ်ရပ်၏အရိပ်အယောင်ကိုမတွေ့ရပေ။ ယင်းသည် လက်ရှိတွင် ဥပဒေအရမရှိမဖြစ်မဟုတ်သော်လည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများ၏ တုံ့ပြန်ထင်မြင်ခံစားချက်များကို မန်နေဂျာများထံသို့ မရောက်နိုင်အောင် တားဆီးပိတ်ပင်ထားသည်။

၃ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်းမှ OSH အတွက် စီးပွားရေးရှုထောင့်မှ အကျိုးကျေးဇူးများ (Business cases)

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် ဝယ်လက်များ၏သတ်မှတ်ချက်များအားလေးစားလိုက်နာခြင်းက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုများအတွက် အားအကောင်းဆုံးတွန်းအားများဖြစ်လာခဲ့သည်။ နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေရေးရာနှင့် စစ်ဆေးရေးမှုဘောင်များက ပိုမိုတင်းကျပ်ပြင်းထန်လာခဲ့ရာ ဥပဒေလေးစားလိုက်နာမှုက ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သောတိုင်းပြည်များတလျှောက် တဖြည်းဖြည်းနှင့် OSH တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ထပ်တိုးမောင်းနှင်အားတစ်ရပ်ဖြစ်လာနေသည်။[၂၅] အရေးအတွက်ပမာဏပြသရန်မလွယ်ကူသော်လည်း လေ့လာမှုပေါင်းများစွာက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများဆီသို့ ညွှန်ပြနေကြသည်။ ဥပမာ မကြာသေးမီကပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာချက်တစ်ရပ်အရ ကုမ္ပဏီများက လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းအတွက် တစ်နှစ်ကို ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အတွက် တစ်ယူရိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုက်ခြင်းအတွက် အသားတင်ပြန်ရငွေ ၂.၂၀ ယူရိုကို မျှော်လင့်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။[၂၆] ဤအပိုင်းတွင် မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍနှင့် ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကိုးမျိုးကို အကြမ်းဖျဉ်းတင်ပြသွားမည်။ ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်၏ နောက်ကွယ်မှအကြောင်းရင်းနှင့် ပြန်ရနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များကို ရှင်းလင်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ OSH ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတစ်ခုချင်းစီအတွက် ဥပမာများကို အခြားကဏ္ဍများနှင့်နယ်မြေဒေသများတွင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသောကုမ္ပဏီများထံမှ ဥပမာများဖြင့် တင်ပြသွားပါမည်။ ဤအစီရင်ခံစာ၏အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်တစ်ရပ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရုံအဆင့်အချက်အလက်များကို ပိုမိုလိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ယင်းတို့က အဆိုပါဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုချင်းစီကို စီးပွားရေးအရ အဘယ့်ကြောင့် လုပ်သင့်ကြောင်း ပြသပေးနိုင်မည်ဟူသောအချက်ပင်ဖြစ်သည်။

---

၂၅ ရင်းမြစ်- ဥရောပကော်မရှင် 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health.

၂၆ See ISSA. 2011. The Return on Prevention: Calculating the Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health in Companies, p.7.

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသောဇယားသည် အောက်ဖော်ပြပါရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကိုးခုတွင် တစ်ခုချင်းစီက အလုပ်ရုံတစ်ခု အပေါ် ဘေးအန္တရာယ်လျော့ချခြင်းရှုထောင့်မှရော စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်ရှုထောင့်မှပါ မည်သို့အကျိုးသက် ရောက်ခဲ့ကြောင်း သက်သေပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်ကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

ဇယား ၅- တွေ့မြင်ခဲ့ရသော OSH အတွက် စီးပွားရေးရှုထောင့်မှ အကျိုးကျေးဇူးများ (Business cases)

ဆောင်ရွက်ချက်	ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ လျော့ကျခြင်း			စီးပွားရေးကောင်းနှင့်အားများ				
	မတော်တဆ ထိခိုက်မှု လျော့နည်းခြင်း	မီးဘေးနှင့် ပေါက်ကွဲစေသော အရာများ	ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းခြင်း	အလုပ် ပျက်ကွက်ခြင်း	အလုပ် ထွက်ခြင်း	ကုန်ထုတ် စွမ်းအား	စွမ်းအင် ထိရောက်စွာ တန်ဖိုးနည်းဖြင့် အသုံးပြုခြင်း	ကုန်ကျစရိတ်မှ စုဆောင်းငွေများ
ဘွိုင်လာ အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း								
လေဝင်လေထွက် စနစ်များ								
ကလေး စောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ								
ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများ								
လျှပ်စစ်သုံးစွဲမှု နည်းပါးသော ပစ္စည်းကိရိယာ								
OSH သင်တန်းများ								
OSH စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်များ								
ကောင်းမွန်သော ကိုယ်နေဟန်ထားကို ပေးသော ဒီဇိုင်းအပြင်အဆင်								
အချက်အလက် ကောက်ခံ စုဆောင်းခြင်း								

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် ဖြစ်နိုင်မည့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတစ်ခုချင်းစီကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်သောလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အဆိုပါရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှ အကျိုးအမြတ်အား မည်သို့မျှော်လင့်နိုင်ပုံကို ဖော်ပြထားသည်။

ဇယား ၆ - OSH Investment Cases

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့အကြုံမှ ရလဒ်
၁	ဘွိုင်လာအဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း	ဘွိုင်လာတစ်လုံးဆိုသည်မှာ အလုံပိတ်သံအိုးကြီးဖြစ်ပြီး အထဲတွင် ရေကို အပူပေးကာ ရေပူ၊ ရေငွေ့၊ အလွန်မြင့်မားသော အပူရှိန်ထိပေးထားသော ရေငွေ့ ပုံစံတို့ဖြင့် လည်ပတ်စေ၏။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အပူပေးခြင်း၊ စွမ်းအင်ပေးခြင်း လျှပ်စစ်မီး ထုတ်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံများတွင် ဘွိုင်လာမှ ထုတ်လုပ်သော ရေငွေ့ကို အထည်သစ်များအား အပူပေးရန်အတွက် အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ အလုပ်ရုံများစွာ (သို့သော် အထူးသဖြင့် စတင်ထွက်ပေါ်လာသော ဈေးကွက်များတွင်) ဘွိုင်လာများမှာ ဟောင်းနွမ်းကာ ထိရောက်ကောင်းမွန်မှု မရှိတော့ပေ။ မြန်မာသည်လည်း ခြွင်းချက်မဟုတ်ပါ။ SMART Myanmar က ဘွိုင်လာများမှာ အများအားဖြင့် ညစ်ပတ်ကာ ထိရောက်မှုမရှိတော့ကြောင်း၊ ညစ်ပတ်သော ကျောက်မီးသွေး၊ ထင်းနှင့် ဒီဇယ်တို့ကို ပင်မလောင်စာရင်းမြစ်များအဖြစ် အသုံးပြုကြောင်း ပြောခဲ့သည်။ ၂၇	အလုပ်ရှင်များသည် - ဘွိုင်လာဟောင်းများကို အသစ်လဲပါ သို့မဟုတ် အသစ်တပ်ဆင်ပြီး အရည်အသွေးပိုမိုကောင်းမွန်သောဘွိုင်လာများကို ထိန်းသိမ်းပါ။ - ဘွိုင်လာကို အလုပ်သမားများထံမှ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အကွာအဝေးတစ်ခုမှာထားပါ။ - ဘွိုင်လာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ငှားရမ်းပြီး အလုပ်ရှင်လိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီသော အရည်အသွေးပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဘွိုင်လာများအတွက် အကြံဉာဏ်ရယူပါ။ - လက်ရှိဘွိုင်လာများကို ပုံမှန်ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် စစ်ဆေးရန် ဘွိုင်လာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ငှားရမ်းပါ။ - လက်ရှိဘွိုင်လာများက စွမ်းအင်သက်သာပြီးထိရောက်ကောင်းမွန်မှု ရှိမရှိ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးပြီး အန္တရာယ်ရှိသော လေထုညစ်ညမ်းမှုကိုဖြစ်စေခြင်း ရှိမရှိဆုံးဖြတ်ပါ။ - ဘွိုင်လာ၏လောင်စာဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကိုလေ့လာပြီး ပိုကောင်းမယ့်အခြားနည်းလမ်း (ဥပမာ ကျောက်မီးသွေးမှ ထင်း သို့မဟုတ် ဇီဝဒြပ်ထု) ရှိမရှိ စစ်ဆေးပါ။ - ဆိုလာ၊ အပူချိန်အကူ၊ အထည်အစငယ်သုံးဘွိုင်လာ၊ ရေငွေ့ထပ်ကျော့သုံးစနစ်များ ၂၈	ဘွိုင်လာ အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းမှ - ဘွိုင်လာ ပေါက်ကွဲမှုကဲ့သို့သော ပြင်းပြင်းထန်ထန် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားနိုင်ခြေ လျော့နည်းသွားခြင်း. - အပူချိန်များနှင့် စိုထိုင်းစတို့ကို သက်တောင့်သက်သာနှင့် ထုတ်လုပ်မှုကောင်းမွန်သည့် အဆင့်များတွင် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်သည့် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော စွမ်းရည်။ - ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ ထုတ်လွှတ်မှု လျော့ကျခြင်း. - လေထုထဲမှဖုန်မှုန့် အညစ်အကြေးများကို ဖယ်ရှားနိုင်သည် သို့မဟုတ် လျော့နည်းသွားစေနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများလည်း ထိတွေ့မှုလျော့နည်းသွားပေမည်။ - တပ်ဆင်ထားသော အဆောက်အဦး၏ စွမ်းအင်သက်သာပြီး ထိရောက်မှုကိုမြှင့်တင်ပါ။ - လျှပ်စစ်မီးနှင့် လောင်စာအတွက် ကုန်ကျစရိတ် များစွာ သက်သာသွားမည်။	အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက် (done by the V.A. Erie Medical Center in Erie, Pennsylvania showed that investing in upgraded boiler systems ၂၉) အကျိုးရလဒ်များ ဘွိုင်လာအလုပ်ရုံများမှ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားသုံးစွဲမှု ၆၀% လျော့ကျခြင်း လောင်စာစားသုံးမှု ၂-၅% လျော့ကျခြင်း တစ်နှစ်လျှင် စုဆောင်းမိသောငွေ US$ ၆၂၅၀၀ (လောင်စာစရိတ်များ)

၂၇ Source: SMART Myanmar. 2019. Industry Observations from SMART Myanmar.

၂၈ Source: SMART Myanmar. 2019. Environmental impacts in the Myanmar Garment Industry.

၂၉ Source: Power Engineering. 2018. VA Hospitals Invest in Boiler System Upgrades for Money and Energy Savings.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့အကြုံမှ ရလဒ်
၂	လေဝင်လေထွက် စနစ်များ	လေထုထဲမှဖုန်အမှုန် အညစ်အကြေးများနှင့် ထိတွေ့မှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန်နှင့် အပူချိန်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် လေဝင်လေထွက် စနစ်များကိုအသုံးပြုသည်။ ထိရောက်ကောင်းမွန်သော လေဝင်လေထွက်စနစ်များ အဖြစ် OSH ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုခြင်းက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍ အတွက် အထူး ထိရောက် ကောင်းမွန်သည်။ ထို့ထက် ပိုထူးသည်မှာ အလုပ်သမား အလွန်များသော အလုပ်ရုံများတွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိရောက်သော လေဝင်လေထွက် စနစ်များက အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများ၊ လေထုထဲမှ အမှုန်အမွှားများတို့နှင့်ထိတွေ့မှုကိုလျှော့ချပေးပြီး အလုပ်ရုံအပူချိန်များကို စီမံပြုပြင်ပေးသည်ဖြစ်ရာ လုပ်သားအင်အား၏ ယေဘုယျ ကျန်းမာရေးနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။	အလုပ်ရှင်တို့ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ - အသုံးပြုသော ဓာတုပစ္စည်းများ/ အမှုန်များ၏ ထိခိုက်ဖျက်စီးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာအကြောင်း အချက်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ပါ။. - လေထုလှည့်ပတ်စီးဆင်းမှုကို အထောက်အပံ့ပြုသော လေဝင်လေထွက်စနစ်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။ ဥပမာ an evaporative cooling system. - ပူနွေးနေသော လေအိုပေါင်းများကို ခေါင်မိုးထိရောက်ပါစေ။ သို့မှသာ ၎င်းတို့ကို ဖယ်ရှားပစ်ပေမည်။. - ပန်ကာများနှင့် ရေဖျန်းဆေးဘူးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။ - ပန်ကာများမှ လေစီးဆင်းမှုကို ပိတ်မိမနေစေရန် ဂရုစိုက်ပါ။ - ပြဿနာများကို သိနားလည်စေရန်နှင့် ထိရောက်ကောင်းမွန်သော လေဝင်လေထွက်စနစ်များ ရှာဖွေနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။ - ပန်ကာများ၊ လေဝင်လေထွက်စနစ်များနှင့် ကိုယ်တွင်း အပူချိန်ထိန်း ဇီဝကိရိယာတို့ကို ပုံမှန်စစ်ဆေးပြီး ထိန်းသိမ်းပြင်ဆင်ပါ။	ရနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များ (နှင့်အခြား)[၃၀] - အပူချိန်နှင့်စိုထိုင်းစတို့ကို သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး ထုတ်လုပ်စွမ်းအား ကောင်းမွန်သော အဆင့်များတွင် ထိန်းသိမ်းပါ။ - မီး သို့မဟုတ် ပေါက်ကွဲမှု ဘေးအန္တရာယ်များ လျော့နည်းသွားခြင်း - လေထုထဲမှဖုန်အမှုန် အညစ်အကြေးများကို ဖယ်ရှားပေးသည် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေသည်။ အလုပ်သမားများမှလည်း ထိတွေ့မှု လျော့နည်းသွားမည်။ -အလုပ်သမားတို့၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုနှင့်စိတ်အားထက်သန်မှုတို့ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာမည်။ - အလုပ်ပျက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်းတို့ လျော့နည်းသွားမည်။ - အပူကြောင့် အားအင်ကုန်ခမ်းပင်ပန်းခြင်းနှင့် မူးလဲခြင်းတို့ကို ကာကွယ်ပေးသည်။	A factory in Lithuania[၃၁] made an investment of EUR 49,483 in a new ventilation system, which created an average annual saving of EUR 37,769. (လစ်သူရေးနီးယားနိုင်ငံမှ အလုပ်ရုံတစ်ခုက လေဝင်လေထွက် စနစ်သစ်တစ်ခု အတွက် ယူရို ၄၉၄၈၃ ကျပ်မြှုပ်နှံခဲ့ရာ တစ်နှစ်လျှင် ပျမ်းမျှယူရို၃၇၇၆၉) ပြန်လည်စုဆောင်းမိသည်။ A factory in Germany reported, against an investment of EUR 49.820[၃၂], annual savings of EUR 16,435 (due to productivity increases and reduced absenteeism), leading to a payback period of 3.4 years. (ဂျာမနီမှ အလုပ်ရုံတစ်ခုက ယူရို ၄၉၈၂၀ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတစ်ခု အကြောင်းကို ပြောဆိုတင်ပြခဲ့သည်။ နှစ်စဉ်စုဆောင်းမိငွေ ယူရို ၁၆၄၃၅ (ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြင့်တက်လာပြီး အလုပ်ပျက်ကွက်မှု လျော့နည်းသွား၍)) က အရင်းငွေကြေးကို ၃-၄ နှစ်အတွင်း ပြန်ရမည်။

၃၀ Source: Canadian Centre for Occupational Health and Safety. 2019. OSH Answers Fact Sheets, Industrial Ventilation.
၃၁ Source: EU-OSHA, European Agency for Safety and Health. 2018. Benefits of OSH for small businesses.
၃၂ Source: EU-OSHA, European Agency for Safety and Health. 2018. Benefits of OSH for small businesses.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့ အကြုံမှ ရလဒ်
၃	ကလေးစောင့် ရှောက်ရေး နေရာ၊ ဝန်ဆောင်မှု	လုပ်သားအင်အားထဲ ဝင်ရောက်ချင်သည့် အမျိုးသမီးများမှာ ခိုင်မာအားကောင်းပြီး ငွေကြေးလည်း တတ်နိုင်မယ့်ကလေး စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံ အဆောက် အအုံတွေ ကင်းမဲ့လေ့ရှိ သည်။ ယင်းသည် သူမတို့ ကလေး မီးဖွားပြီးချိန်တွင် အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်မလာနိုင်အောင် တားဆီးထားနိုင်သည်။	အစိုးရမှပေးသော (သို့) ထောက်ပံ့သော ကလေး စောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ မရှိသည့်အခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်များက - လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ကလေးစောင့်ရှောက်ရေး (အခန်းနှင့် ဝန်ထမ်း) - အခမဲ့သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး (နေအိမ်မှအလုပ် အသွားအပြန်) - လုပ်ငန်းခွင်တွင်း နို့တိုက်ရန် ဝန်ဆောင်မှုများ	ရနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များ - အလုပ်ပျက်မှု လျော့နည်းသည်[၃၃] - အလုပ်ထွက်မှု လျော့နည်းသည် - ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်သည်။	အိန္ဒိယနှင့်ဂျော်ဒန်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုအရ ကလေးစောင့်ရှောက်မှု ပေးသောလုပ်ငန်းခွင် များတွင် မီးဖွားခွင့် ခံစားပြီးသော အမျိုးသမီး ၇၆% နှင့် ၈၇% တို့က အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လာ ကြသည်။[၃၄] အလုပ်ပျက်ကွက်မှု၏ ၂၀% က မိသားစု အရေးကိစ္စများနှင့် ဆက်နွယ်နေကြောင်း သက်သေပြခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။[၃၅]
၄	ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများ	ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့ အလုပ်သမား များကို ပေးသော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများက လူထုဝန်ဆောင်မှုများ မလုံလောက်မှု သို့မဟုတ် ကင်းမဲ့မှု အတွက် လျော်ကြေးပေး အပ်မှုနည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြေခံဆေးဝါးများ ထောက်ပံ့ပေးအပ်ခြင်း ဖြင့် အလုပ်ရုံများသည် အလုပ်သမားတို့၏ သစ္စာရှိမှုကို ပိုမို တိုးပွားစေပြီး ထိုသူတို့၏ အလုပ်ထွက်မှုနှင့် အလုပ်ပျက်ကွက်မှုကို လည်း လျော့ချပေး နိုင်သည်။	အလုပ်ရှင်မှအောက်ပါတို့ကို ပေးနိုင်သည်။ - အခမဲ့အခြေခံဆေးကုသရေး ဝန်ဆောင်မှုများ (ဆေးဘက် ဆိုင်ရာ စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှု၊ ကာကွယ်ဆေးများထိုးနှံခြင်း၊ ရှေးဦးသူနာပြုစုခြင်း၊ ဆေးဝါးများ) -ကုမ္ပဏီအတွင်း ကျန်းမာရေးကြို တင်ကာကွယ်ရေးယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို မြှင့်တင်ပါ။ - ပြင်ပကျန်းမာရေး actors များနှင့် မိတ်ဖက်ဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်ပါ။ - ကိုယ်လက်လှုပ်ရှားခြင်းနှင့်အား ကစားကို အားပေးပါ မြှင့်တင်ပါ။ -ခိုင်မာသောစီမံချက်များနှင့် လုံလောက်သောရန်ပုံငွေတို့ဖြင့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။	ရနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များ - ကုန်ထုတ်စွမ်းအား မြင့်တက်လာမည် -လုပ်သားအင်အား စုဆောင်းရန်နှင့်ထိန်းသိမ်း ထားရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက် ကောင်းမွန်လာမည် - အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ထွက်နှုန်း လျော့ကျသွားမည်။ - အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုဘဝ တိုးတက်ကောင်းမွန် လာမည်။ - အဖွဲ့ အစည်း၏ပုံရိပ်တိုး တက်ကောင်းမွန်လာပြီး အလုပ်သမား၏ သစ္စာရှိမှုမှာလည်း တိုးပွားလာမည်။	Alliance for Wellness မှ ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အလုပ်တွင် ကျန်းမာ ရေး စောင့်ရှောက်မှု တိုးမြှင့်ပေးအပ်ရေး ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်ချက် ကြောင့် အသားတင် အမြတ် US$ 1:1 to US$ 20:1. [၃၆] ရရှိခဲ့ ကြောင်း တွေ့ ရှိခဲ့ရ သည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံမှဆေးဝါး အလုပ်ရုံတစ်ခုသည် အလုပ်သမားများ အတွက် ပိုမိုကောင်း မွန်သော ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ခဲ့ပြီးချိန်တွင် အလုပ်ပျက်နှုန်း ၆၀% ကျဆင်းသွားပြီး အလုပ်ထွက်နှုန်းက ၅% ကျဆင်းသွား သည်။[၃၇]

၃၃ Source: IFC. 2013. Taking steps to reduce employee absenteeism, such as investing in childcare, can result in substantial cost savings for firms.

၃၄ Source: IFC. 2017. Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare, p. 163.

၃၅ Source: Navarro and Bass. 2006.

၃၆ Source: Alliance for Wellness. ROI, Inc. 2008.

၃၇ Source: World Economic Forum. 2013. The Workplace Wellness Alliance Making the Right Investment: Employee Health and the Power of Metrics, p. 32.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့အကြုံမှ ရလဒ်
၅	ဝန်အားလျှော့ချပေးသော ကိရိယာများ	လူအားဖြင့်အရာဝတ္ထု၊ ပစ္စည်းများကိုင်တွယ်ခြင်း (MMH) ဆိုသည်မှာ ပစ္စည်းများကို မခြင်း၊ ချခြင်း၊ တွန်းခြင်း၊ ဆွဲခြင်း၊ ကိုင်မခြင်း၊ ကိုင်ထားခြင်း၊ တင်းခံခြင်းတို့ ဖြင့် ပစ္စည်းများကို ရွှေ့ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ MMH သည် လုပ်ငန်းခွင်နွမ်းနယ်မှု၊ ခါးအောက်ပိုင်းနာကျင်မှုနှင့် ခါးအောက်ပိုင်း ဒဏ်ရာရခြင်းတို့ကိုဖြစ်ပွားစေသော အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဝန်အားလျှော့ချပေးသော ကိရိယာဝယ်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းတို့ က အလုပ်သမားများအဖို့ MMH လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ထိတွေ့မှုကိုလျှော့ချပေးနိုင်ပြီး ထိုမှတဖန် ဆိုခဲ့ပါပြဿနာများကို လျှော့ချကာ တပြိုင်တည်းမှာပင် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။	အလုပ်ရှင်တို့သည် - အလုပ်ခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် ရိုးရှင်းသော ဘေးအန္တရာယ်လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ပါ။ - အလုပ်သမားများအပေါ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုးများ လျှော့ချပေးနိုင်မည့် ကိရိယာများ သုတေသနပြုလုပ်ကာ ပံ့ပိုးပေးအပ်ပါ။ - အဖန်တလဲလဲ ထပ်ကျော့လုပ်ဆောင်နေရခြင်း၊ အားအလွန်အကျုံးစိုက်ထုတ်ရခြင်း၊ မတင်ခြင်း၊ ချခြင်း၊ တွန်းခြင်း၊ ဆွဲခြင်း၊ ကိုင်မခြင်း၊ သယ်မခြင်း၊ ကိုင်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် တင်းခံခြင်းတို့ပါဝင်သော အန္တရာယ် အလွန်မြင့်မားသောအလုပ်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လေ့လာဖော်ထုတ်ပါ။ - အန္တရာယ်များသောအလုပ်နေရာများအတွက် မှန်ကန်သင့်တော်သောကိုယ်ဟန်အနေအထားများနှင့်ပတ်သက်၍ သင်ကြားပို့ချပေးပါ။	ဝန်အားလျှော့ချပေးသော ကိရိယာများက - လုပ်ငန်းခွင် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှု၊ ခါးအောက်ပိုင်း နာကျင်မှုနှင့် ခါးအောက်ပိုင်း ဒဏ်ရာရမှုတို့ကို လျှော့ချပေးသည်။ - အလုပ်ထွက်ခြင်း၊ အလုပ်ပျက်ခြင်းတို့ကို လျှော့ချပေးသည်။ - ပေးဆပ်မှုကြီးမားသော ကြွက်သားနှင့်အရိုး အဆစ်ရောဂါဝေဒနာများ၊ ဆင့်ကဲဒဏ်ရာပေါင်းစုရောဂါ (CTD) တို့ကို လျှော့ကျစေနိုင်သည်။ - အလုပ်သမား၏ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။ - ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးယဉ်ကျေးမှုကို မြှင့်တင်ပြီး ပိုမိုသက်သာလျင်မြန်ထိရောက်သောလုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည်။	Factories in Austria, Greece and the Netherlands found[၃၈] that investment in load reducing equipment resulted in: (ဩစတြီးယား၊ ဂရိနှင့် နယ်သာလန်နိုင်ငံတို့မှ အလုပ်ရုံများက ဝန်အားလျှော့ချပေးသော ကိရိယာများအပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းက အောက်ပါရလဒ်များကို ဖြစ်စေကြောင်း တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။) - သီးခြားဌာနများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားမှာ ၃၀% မြင့်တက်လာခြင်း၊. - ခါးနှင့်ကြွက်သားနာကျင်မှုဖြစ်ပွားသူများ လျှော့နည်းသွားခြင်း - သီးခြားဌာနများတွင် အလုပ်ပျက်မှု လျှော့နည်းသွားခြင်း

၃၈ Source: EU-OSHA, European Agency for Safety and Health. 2014. The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့ အကြုံမှ ရလဒ်
၆	OSH သင်တန်းများ	သင်တန်းမှာ OSH ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များနှင့်ပစ်မှတ်များ ရရှိနိုင်ရန်နှင့် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ လျှော့ချရန်အတွက် အခြေခံအကျဆုံး လိုအပ်ချက် ဖြစ်သည်။ သင်တန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ ကြီးကြီးမားမားလျှော့ ချပေးနိုင်မည့် အလားအလာရှိသည်။.	အလုပ်ရှင်များသည် အောက်ပါတို့ကို ပေါင်းစပ်ကာ ပံ့ပိုးပေးအပ်နိုင်သည်။ - မူလအစစ်အမှန် OSH သင်တန်း - သီးခြားဘေးအန္တရာယ်အလိုက် OSH သင်တန်း နေရာတကာလိုအပ်သော OSH ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိ အမြင်ဗဟုသုတ ဥပမာ ဝန်ထမ်းသစ် မိတ်ဆက် ရှင်းလင်းခြင်း သင်တန်း၊ ဘေးအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်း၊ ထွက်ခွာ တိမ်းရှောင်ခြင်းသင်တန်း – OSH စိစစ်အတည်ပြုရေး လုပ်ဆောင်ချက်များဖော်ဆောင် နေသူများအတွက် လိုအပ်သော OSH သင်တန်းများ, e.g. OHS ကော်မတီသင်တန်း, ရှေးဦးသူနာပြုစုရေးသင်တန်း	ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များ - မတော်တဆထိခိုက်မှု များလျှော့နည်းခြင်း - ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်း တလျှောက်ပြတ်တောက် မှုများလျှော့နည်းခြင်း - အလုပ်ပျက်မှု လျှော့နည်းလာခြင်း. - အလုပ်ထွက်မှု လျှော့နည်းလာခြင်း	A study[၃၉] conducted in Turkey found that investment in OSH training led to a reduction of 14.5% in the number of accidents and a reduction of 16% in the severity of those accidents. တူရကီတွင် အကောင်အထည်ဖော် ခဲ့သောလေ့လာမှု တစ်ခုအရ OSH သင် တန်းတွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ခြင်းက မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှု ၁၄.၅ % ကျဆင်းသွား ပြီး အဆိုပါ မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှု၏ ပြင်းထန်မှု အတိုင်း အတာမှာ လည်း ၁၆% ကျဆင်းသွားသည်။
၇	OSH စီမံခန့် ခွဲမှု စနစ်	OSH စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုမှာ အလုပ်တွင် ဘေး အန္တရာယ်များနှင့် ထိခိုက်ပျက်စီး ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကို ထိထိရောက်ရောက် စီမံခန့်ခွဲသည့် နည်းလမ်း တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်အား အောင်မြင်စွာအသုံးပြု လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အတွက် အဓိက အစိတ်အပိုင်းများတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၏ ခိုင်ခိုင်မာမာမြှုပ်နှံ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စနစ်အားပူးတွဲအကောင် အထည်ဖော်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ တက်ကြွစွာပူးပေါင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်တွင် မူဝါဒ၊ စုစည်းခြင်း၊	အလုပ်ရှင်တို့က အောက်ပါအတိုင်း လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ - OSH မူဝါဒများရေးဆွဲပါ - OSH မန်နေဂျာတစ်ဦး ခန့်အပ် တာဝန်ပေးပါ။ - အသေးစိတ်တာဝန်ဝတ္တရားများ နှင့်လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်သည့် ရှင်းလင်းတိကျသော OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲပါ။ - အလုပ်သမားများနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူတို့ ကြား အပါအဝင် OSH ခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းသော ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ ရေးဆွဲချမှတ်ပါ။	ရနိုင်မည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ - အမျိုးသား OSH ဥပဒေပြုရေးဥပဒေ (ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ OSH ဥပဒေ) -မတော်တဆထိခိုက်မှု များလျှော့ကျသွားခြင်း - မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုများကြောင့် ထုတ်လုပ် ရေး လမ်းကြောင်း ရပ်ဆိုင်းမှုများ အနည်းဆုံး အဆင့်ထိ လျှော့ကျသွားခြင်း -ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးကို အကောင်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း - OSH စွမ်းဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန် လာခြင်း - ဥပဒေကြောင်းအရ ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များလျှော့ကျ သွားခြင်း	ဩစတေးလျကုမ္ပဏီ တစ်ခု[၄၀] သည် ထိရောက်ကောင်းမွန် သော OSH စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုကို အကောင်အထည် ဖော်ပြီးချိန်တွင် ၎င်း၏ အာမခံ ပရီမီယမ် ကြေးပေးချေမှုက ၆၁% လျှော့ကျသွားကြောင်း တွေ့ရသည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှိတရားနှင့် တိုက်ရိုက်မသက်ဆိုင် သော်လည်း အကျိုးအမြတ်များအား အလုပ်သမား များကိုပေးအပ်ရသည့် လျှော့ကျသွားသော ကျန်းမာရေးနှင့် လျော်ကြေး အသုံးစရိတ်များအဖြစ် ရည်ညွှန်းဖွင့်ဆို နိုင်သည်။

၃၉ Source: Hesapro. 2013. The Link between Productivity and Health and Safety at Work, p. 19.

၄၀ Source: Workplace Health and Safety Queensland.2013. Injury prevention and management case study: Stellar Asia Pacific.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့ အကြုံမှ ရလဒ်
		အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပြန်လည်အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် တိုးတက်မှုအတွက်လုပ်ဆောင်ချက်တို့၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်သင့်သည်။		- လျော်ကြေး ကုန်ကျစရိတ်များ လျော့ကျသွားခြင်း	ပိုလန်နိုင်ငံတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ရပ်က စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းက မြင်ရသော အကျိုးအမြတ်များရော၊ မမြင်ရသော အကျိုးအမြတ်များပါရရှိစေသည်။ အလုပ်တွင် မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုအာမခံအတွက် ပရီယမ်ကြေးများ လျော့နည်းသွားခြင်းလည်းပါဝင်သည်။[၄၁] UK[၄၂] တွင်ရှိသော အလုပ်ရုံတစ်ခုက အရိုး၊ အဆစ်နှင့်ကြွက်သား ထိခိုက်ဒဏ်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ရာ တစ်နှစ်လျှင် ပေါင် ၁၉၂၀၀၀ စုဆောင်းနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနှုန်း လျော့ကျသွားခဲ့သည့်အပြင် လျော်ကြေးပေးရမည့်ငွေများလည်း လျော့ကျသွားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

၄၁ Jan Rzepecki. 2012. "Costs and Benefits of Implementing an Occupational Safety and Health Management System (OSH MS) in Entepises in Poland", 18(2) International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, pp. 181-193.

၄၂ Source: British Safety Council. 2014. The business benefits of health and safety: A literature review.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့အကြုံမှ ရလဒ်
၁	သက်တောင့်သက်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ဖန်တီးထားသော အဆင်အပြင်၊ အနေအထား	OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုမှာ အလုပ်တွင်ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ထိခိုက်ပျက်စီးဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကို ထိထိရောက်ရောက် စီမံခန့်ခွဲသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်အား အောင်မြင်စွာအသုံးပြုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အဓိကအစိတ်အပိုင်းများတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၏ ခိုင်ခိုင်မာမာ မြှုပ်နှံဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စနစ်အားပူးတွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ တက်ကြွစွာပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်တွင် မူဝါဒ၊ စုစည်းခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပြန်လည်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် တိုးတက်မှုအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်တို့၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်သင့်သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအခန်းကဏ္ဍများမှာ အဓိကအားဖြင့် နိစ္စဓူဝ မပြောင်းမလဲဘဲ ထပ်နေပြီး အကြိမ်ကြိမ်အခါခါ ထပ်ကျော့လုပ်ဆောင်ရသော လုပ်ငန်းတာဝန်များကို တာရှည်တည်မြဲသော အနေအထားဖြင့် ကာလကြာရှည် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အလုပ်သမားများ၏ စွမ်းရည်အပေါ် မှီခိုအားထားနေရသည်။ ဤသည်ကြောင့် ပင် သူတို့သည် အရိုး၊ အဆစ်နှင့် ကြွက်သား ထိ ခိုက်ဒဏ်ရာများ အလွန်ပင် ရရှိခံစားလွယ်ကြသည်။ ထိုဒဏ်ရာများက အလုပ်သမားတို့၏ ဘဝများကို ရိုက်ခတ်နိုင်သည်။	အလုပ်ရှင်တို့သည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ - လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို တုံ့ပြန်သည့်အနေနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနေရာအဆင်အပြင် အနေအထားဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်လေ့လာဆန်းစစ်မှု တစ်ရပ် လုပ်ဆောင်ပါ။ - လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့သောထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိနိုင်ခြေဘေးအန္တရာယ်များကို လျှော့ချပေးမည့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုများ ရေးဆွဲချမှတ်ပါ။ (ဥပမာ လုပ်ငန်းကိုင်ငန်းများစွာတွင် တစ်လှည့်စီ ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေခြင်း၊ ကိုယ်ခန္ဓာဆွဲဆန့်သည့် လေ့ကျင့်ခန်းများ၊ အလုပ်အကျင့်အကြံထိန်းချုပ်မှုများ) - မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော ကိုယ်ခန္ဓာကိုယ်ဟန်အနေအထားဆိုင်ရာသင်တန်းများကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြေမြင့်မားသောအလုပ်တာဝန်များမှ အလုပ်သမားများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပါ။ - သိရှိပြီးသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်များ (အထူးသဖြင့် အရိုး၊အဆစ်နှင့် ကြွက်သားထိခိုက်ဒဏ်ရာများ) ကို လျှော့ချပေးမည့် အင်ဂျင်နီယာရင်းနည်းဖြင့် ထိန်းချုပ်မှုများကို ရေးဆွဲချမှတ်ပါ။	Potential Benefits Include: - ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်လာသည်။ - အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ တိုးတက်လာသည်။ - အလုပ်ထွက်မှု လျော့ကျသွားသည် -အလုပ်ပျက်ကွက်မှု လျော့ကျသွားသည်	A factory in the United States that invested in policies and programmes to reduce ergonomic risks reported[၄၃] a 50% decrease in reportable cases of cumulative trauma disorder (CTD) injuries within 1-year period, and a 61% reduction over a 2-year period. It additionally reported a 41% drop in upper limb disorders. လွဲမှားသော ကိုယ်ဟန်အနေအထားကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်များကို လျှော့ချပေးမည့် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များတွင် ရင်းနှီး မြှုပ်နှံထားသော အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ အလုပ်ရုံတစ်ခုက တစ်နှစ်တာကာလအတွင်း ဆင့်ကဲထိခိုက် (CTD) ဒဏ်ရာရမှုများက ၅၀% ကျဆင်းသွားပြီး၊ နှစ်နှစ်တာကာလအတွင်း ၆၁% ကျဆင်းသွားသည့် အပြင် လက်အရိုးအဆစ် ဝေဒနာများမှာလည်း ၄၁% ကျော် ကျဆင်းသွားသည်ဟု ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။

၄၃ Source: ergoweb. 1995. Ergonomics - Silicon Graphics Incorporated.

	ဆောင်ရွက်ချက်	ဖွင့်ဆိုချက်	အသေးစိတ်	အကျိုးအမြတ်	ယခင် အတွေ့အကြုံမှ ရလဒ်
၉	အချက်အလက် ကောက်ခံခြင်း	ထိရောက်ကောင်းမွန်သော OSH အချက်အလက် ကောက်ခံရေးစနစ်များ ချမှတ်ရန် ကုမ္ပဏီများအတွက် အလွန်အရေးပါသည်။ ထိရောက်ကောင်းမွန်သော စနစ်များကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မတော်တဆမှုများနှင့် ရောဂါရမှုများအကြောင်း ယုံကြည်အားထားရသော အချက်အလက် မှတ်တမ်းများကို ကောက်ခံရယူနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ အသစ်သို့မဟုတ် ထွက်ပေါ်လာနေပြီးသော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြေများကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရန်၊ အန္တရာယ်များသော ကဏ္ဍများ၊ အလုပ်အကိုင်များ၊ စီးပွားရေးစံပုံစံများနှင့် ကျင့်ကြံလုပ်ဆောင်ပုံ နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်နှင့် ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ သတ်မှတ်ပြီး တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာရန် ယင်းအချက်အလက် မှတ်တမ်းများကို အသုံးပြုနိုင်ပေမည်။	အလုပ်ရှင်များက မတူညီသော အချက်အလက်များကို ကောက်ခံနိုင်သည်။ အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။ - လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြေအကြောင်းရင်းများနှင့် ဝန်ထမ်းတို့၏ကျန်းမာရေး၊ (ဓာတုပစ္စည်းနှင့်ထိတွေ့မှု၊ မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုနှုန်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဘဝဖူလုံမှု၊ အလုပ်နှင့်ဆက်နွယ်သော မကျန်းမာမှု) Indicators on -စနစ်ညွှန်းကိန်းများ (OSH အတွက် လူသားနှင့်ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များ၊ OSH သင်တန်းပို့ချသူများ၏ကျွမ်းကျင်မှု) - လုပ်ထုံးလုပ်နည်းညွှန်းကိန်းများ (ဆက်သွယ်ရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် လေ့လာဆန်းစစ်မှု၊ စံချိန်စံညွှန်းများ မိတ်ဆက်ခြင်း)	ရနိုင်သော အကျိုးအမြတ်များ - ပျက်ကွက်နှုန်း ကျလာခြင်း - မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုနှင့် ရောဂါရမှုများ ပိုမိုနည်းပါးလာခြင်း - ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြင့်တက်လာခြင်း (ထုတ်လုပ်မှု အချိန် မြင့်တက်လာခြင်း) - ကုမ္ပဏီအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်မှု အရှိဆုံး OHS စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်ကို လေ့လာ ဖော်ထုတ်ခြင်း။	OSH အချက်အလက် ကောက်ခံရေးစနစ်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်းက အောက်ပါတို့ကိုဖြစ်ပေါ် စေသည်ဟု ဂါနာ၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ကနေဒါတို့တွင်ရှိသော အလုပ်ရုံများက တွေ့မြင်ခဲ့ကြ၏။ - လုပ်သားအင်အား တစ်ခုလုံးတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ နားလည်သိမြင်လာကြသည်။၄၄ - အလုပ်သမားတို့၏ ကျန်းမာရေးအဆင့်များ တိုးတက်လာသည်။၄၅ - OSH အရေးကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည် တိုးတက်လာခဲ့သည်။

၄၄ Source: Benyakowa Attabra-Yartey. 2012. Assessing the Impact of Occupational Health and Safety Needs on the lives of Construction Workers. A Case Study at Abasa General Enterprise Limited-Kumasi.

၄၅ Source: World Economic Forum. 2013. The Workplace Wellness Alliance Making the Right Investment: Employee Health and the Power of Metrics.

အထက်တွင် ရည်ညွှန်းကိုးကားထားခဲ့သော အသေးစိတ်လေ့လာမှုများအရ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) တွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းက အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်းတို့အပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ရပ်ရှိနိုင်သည်။ သီးခြားတိကျသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ (ဥပမာ သက်တောင့်သက်သာအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း သို့မဟုတ် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ခြင်း) တို့က မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအနေနှင့် OSH စွမ်းဆောင်မှုတိုးတက်စေရေးအတွက် စရိတ်စကသက်သာပြီး ထိရောက်ကောင်းမွန်သောနည်းလမ်းများဖြစ်သည်။

ဤသုတေသနပြုလေ့လာမှု၏အဓိကကျသောစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး OSH ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် CBA တစ်ရပ် လုပ်ဆောင်ရန်ကြိုးပမ်းသော မည်သည့်သုတေသနပြု လေ့လာမှုအတွက်မဆို အဓိကကျသောစိတ်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ အလုပ်ရုံအဆင့် အချက်အလက်များ အလွယ်တကူမရရှိနိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ MGMA က OSH နှင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား၊ အလုပ်ထွက်မှု၊ အလုပ်ပျက်မှု အပါအဝင် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပြဿနာများတို့ကြားမှ သက်ရောက်အာမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော အလုပ်ရုံအဆင့်အချက်အလက်များကို စတင်ကောက်ခံနေသည်ဖြစ်ရာ အထည်ချုပ်အလုပ်ရုံများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရေးအတွက် ၎င်းကို အလွန်တရာကောင်းမွန်စွာ နေရာချထားခြင်းမျိုး ဖြစ်လာလိမ့်မည်။ ဥပမာအချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်။

- အလုပ်ရုံများအား မတော်တဆထိခိုက်မှုဆိုင်ရာအချက်အလက်များကောက်ခံရေးရိုးရှင်းလွယ်ကူသောနည်းလမ်းတစ်ရပ်အပြင် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များအပေါ် မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ခန့်မှန်းတွက်ချက်ပေးမည့် ရိုးရှင်းသောကိရိယာတစ်ခု ပံ့ပိုးပေးအပ်ခြင်း၊
- OSH ဆိုင်ရာရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ (ဥပမာ လေဝင်လေထွက်စနစ်များ) စတင်နေပြီးဖြစ်သော အလုပ်ရုံများနှင့် အတူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပြီး အဆိုပါရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှရရှိလာသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာနိုင်အောင်ကူညီပေးခြင်း၊

နမူနာကောင်းများကို အတုယူလိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းက OSH စနစ်တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုများနှင့်အတူ ရှေ့ဆက်လျှောက်လှမ်းသွားနိုင်ရေးအတွက် အဓိက သော့ချက်ဖြစ်သည်။ OSH တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် ပြန်လည်ရရှိလာသည့်အကျိုးအမြတ်ကို ထုတ်ဖော်ပြသရန်အတွက် ရွေးချယ်ထားသောအလုပ်ရုံများတွင် အချက်အလက်ကောက်ခံရေး ရှေ့ပြေးစီမံချက်ငယ်လေးများစတင်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် အခြားအလုပ်ရုံများတွင်လည်း အလားတူရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပါဝင်ပြုလုပ်လာအောင် လှုံ့ဆော်အားပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးကို အခြေခံကျကျ အကျိုးပြုနိုင်ပေမည်။ အလွယ်တကူအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် ရှေ့ပြေးစီမံချက်တစ်ခုမှာ သက်တောင့်သက်သာဖြစ်အောင်ပြင်ဆင်မြှင့်တင်ထားသော (ဥပမာ စက်ချုပ်ခုံများကို အလုပ်သမားများ၏အရပ်အမြင့်နှင့်ကိုက်ညီအောင်ချိန်ညှိစေခြင်း) အလုပ်ရုံများအတွင်း ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား၊ အထည်ပယ်နှုန်း၊ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနှင့် အလုပ်ထွက်မှုစသည်တို့ အကြောင်း အချက်အလက်များ ကောက်ခံရယူခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးသက်ရောက်အားများအပေါ် ထိုပြင်ဆင်မြှင့်တင်မှုလေး၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို သက်သေပြရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော သေးငယ်သည့်ရှေ့ပြေးစီမံချက်လေးတွင် အလုပ်ရုံများဘက်မှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမလိုအပ် သို့မဟုတ် အနည်းငယ်မျှသာလိုအပ်မည်ဖြစ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ အလုပ်ရုံများအားလုံးတွင် OSH ရလဒ်များ တိုးတက်စေရေး ပထမဆုံးခြေလှမ်းတစ်ရပ်ကို ကိုယ်စားပြုပေသည်။

International
Labour
Organization

1919·2019

GOVERNANCE Department
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Tel: +41 22 799 67 15
Email: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh

ILO Liaison Office for Myanmar
No.1 (A), Kanbae (Thitsar) Road,
Yankin Township, Yangon
Tel: +95 1 233 6538
yangon@ilo.org

ISBN 9789220312858
9 789220 312858